Samozatrudnienie
KONIECZNOŚĆ czy WYBÓR przedsiębiorczych

Redakcja naukowa
Małgorzata Skrzek-Lubasińska Roman Sobiecki

SGH

OFICYNA WYDAWNICZA SGH
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE

Samozatrudnienie KONIECZNOŚĆ czy WYBÓR przedsiębiorczych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Samozatrudnienie KONIECZNOŚĆ czy WYBÓR przedsiębiorczych

Redakcja naukowa
Małgorzata Skrzek-Lubasińska Roman Sobiecki

SGH

OFICYNA WYDAWNICZA SGH
SZKOŁA GŁÓWNA HANDLOWA W WARSZAWIE
WARSZAWA 2017

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Recenzent
Mirosława Kwiecień

Redaktor językowy
Violetta Kownacka

© Copyright by Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2017
Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie, przedrukowywanie i rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji bez zgody wydawcy zabronione.

Wydanie I

ISBN 978-83-8030-192-4

Oficyna Wydawnicza SGH – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie
02-554 Warszawa, al. Niepodległości 162
www.wydawnictwo.sgh.waw.pl
e-mail: wydawnictwo@sgh.waw.pl

Projekt i wykonanie okładki
ADYTON

Skład i łamanie
DM Quadro

Druk i oprawa
QUICK-DRUK s.c.
e-mail: quick@druk.pdi.pl

Zamówienie 201/XII/17

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Spis treści

Wprowadzenie 9

Małgorzata Skrzek-Lubasińska

1. Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie". Problemy definicyjne i analityczne 13
1.1. Definicje pojęcia „samozatrudnienie" 14
1.2. Samozatrudnienie w przekazach prawnym i statystycznym 18
1.3. Definicje samozatrudnienia w badaniach naukowych 22
1.4. Samozatrudnienie a praca najemna 27
1.5. Samozatrudnienie a przedsiębiorczość 30
Podsumowanie 32
Bibliografia 34

Jerzy Cieślik

2. Rola samozatrudnienia w gospodarce narodowej 41
2.1. Zróżnicowanie przejawów samozatrudnienia 43
2.2. Samozatrudnienie na tle alternatywnych form aktywności ekonomicznej ludności 45
2.3. Dychotomiczna struktura sektora mikroprzedsiębiorstw 46
2.4. Znaczenie aktywności solo – porównania międzynarodowe 47
Podsumowanie 50
Bibliografia 52

Joanna Żukowska

3. Samozatrudnienie – charakterystyka trendu w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej 53
3.1. Samozatrudnienie – wprowadzenie teoretyczne 53
3.2. Rozkład samozatrudnienia w Polsce 54
3.3. Samozatrudnienie – Polska na tle innych krajów UE i OECD (i krajów aspirujących) 56
3.4. Kraje Unii Europejskiej przyjazne samozatrudnieniu 61
Podsumowanie 62
Bibliografia 63

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Ewa Lisowska

4. Samozatrudnienie kobiet 67
4.1. Zjawisko samozatrudnienia kobiet na świecie i w Polsce 68
4.1.1. Uwarunkowania kulturowe 68
4.1.2. Uwarunkowania ekonomiczne 69
4.1.3. Sytuacja w Polsce – rys historyczny 70
4.1.4. Wskaźniki przedsiębiorczości w Polsce i UE-28 72
4.1.5. Samozatrudnieni w Polsce w 2016 r. 75
4.2. Główne przyczyny samozatrudnienia kobiet 77
4.3. Bariery deklarowane przez kobiety 79
Podsumowanie 80
Bibliografia 82

Dorota Kmieć

5. Determinanty samozatrudnienia w Polsce. Czynniki wpływające na decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej 85
5.1. Determinanty samozatrudnienia – przegląd wyników badań 86
5.2. Regresja logistyczna – podstawy teoretyczne 87
5.3. Wyniki badań – analiza statystyczna informacji o pracujących 89
5.4. Charakterystyka zmiennych w modelu regresji logistycznej 93
5.5. Wyniki oszacowań modelu 95
5.6. Aktywność edukacyjna dorosłych a samozatrudnienie 99
Podsumowanie 100
Bibliografia 102

Małgorzata Krasnodębska-Tomkiel

6. Wpływ prawa antymonopolowego na pozycję rynkową małych i średnich przedsiębiorców 105
6.1. Zakazy praktyk ograniczających konkurencję 107
6.2. Zakaz porozumień ograniczających konkurencję 108
6.3. Zakaz nadużywania pozycji dominującej 111
6.4. Egzekwowanie prawa 113
6.5. Antymonopolowa kontrola koncentracji przedsiębiorców 115
Podsumowanie 117
Bibliografia 118

Barbara Surdykowska

7. Osoby samozatrudnione a prawo do rokowań zbiorowych 121
7.1. Typologia pracowników 124
7.2. Prawo do rokowań zbiorowych jako prawo człowieka 125
7.3. Rokowania a osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne 127

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

7.4. Polskie regulacje w zakresie prawa do rokowań zbiorowych dla osób samozatrudnionych 133
Podsumowanie 136
Bibliografia 137

Anna Jasińska-Biliczak
8. Samozatrudnieni specjaliści – współczesny wymiar ekonomii społecznej 141
8.1. Samozatrudnienie specjalistów – próba zdefiniowania zjawiska 141
8.2. Ekonomia społeczna – współczesny podmiot rynkowy 143
8.3. Metodologia badań 146
8.4. Rola i miejsce specjalisty w ekonomii społecznej – analiza przypadku 146
Podsumowanie 150
Bibliografia 150

Agnieszka Klucznik-Törő
9. Networking – być albo nie być samozatrudnionych 153
9.1. Pojęcie networkingu, jego formy i korzyści wynikające ze stosowania przez samozatrudnionych 154
9.2. Przedsiębiorca i ocena jego zaangażowania w grupy networkingowe 155
9.3. Zasady realizowania networkingu 157
9.3.1. Przygotowanie do networkingu 157
9.3.2. Samoświadomość 157
9.3.3. Ćwiczenie umiejętności interpersonalnych 157
9.3.4. Określenie celów oraz komunikowanie ich grupom networkingowym 158
9.3.5. Szukanie wspólnych korzyści 158
9.3.6. Autentyczne zainteresowanie drugą osobą 158
9.3.7. Inne zasady realizowania networkingu 159
9.3.8. Utrzymywanie kontaktu po spotkaniu 160
9.4. Najczęściej popełniane błędy w networkingu 160
9.5. Narzędzia networkingu i prezentacja platformy WINGS 160
Podsumowanie 162
Bibliografia 163

Zakończenie 165

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Wprowadzenie

Samozatrudnienie we współczesnej gospodarce wzbudza skrajne emocje. Dla niektórych badaczy tego zjawiska [np. Blanchflower, Oswald, Stutzer, 2001; Davidsson, 2003] jest to forma przedsiębiorczości. Według nich samozatrudnieni są przedsiębiorcami, prowadzą niezależną działalność gospodarczą, ponoszą ryzyko działania, a ich dochody są oparte na zyskach firmy. Dla innych [np. Henrekson, 2007; Shane, 2008; Purcell, 2000] samozatrudnienie to elastyczna forma pracy. Globalizacja i wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw wymogły zastępowanie tradycyjnych kontraktów o pracę elastycznymi formami zatrudnienia, wśród których jest samozatrudnienie. Niektórzy uważają wręcz, że jest to forma pracy prekaryjnej [Vosko, 2006; Wall, 2015].

Niezależnie od definicji w ciągu ostatnich lat liczba samozatrudnionych zarówno na świecie, jak i w Polsce wzrasta. Na koniec 2016 r. w naszym kraju jednoosobową działalność gospodarczą prowadziło 1449 tys. osób, o 32% więcej niż w 2008 r. Samozatrudnieni stanowią obecnie już 8,7% wszystkich pracujących w gospodarce narodowej. Podobne tendencje można obserwować też w innych krajach Unii Europejskiej. Tymczasem w Polsce badania dotyczące tego zjawiska są prowadzone dopiero od niedawna. Mnożą się nierozwiązane problemy:

- kto jest, a kto nie jest samozatrudnionym (nie istnieje jasna definicja, która pozwoliłby na określenie, kto przynależy do tej grupy),
- czy samozatrudniony jest przedsiębiorcą,
- jakie są skutki wzrostu samozatrudnienia dla gospodarki.

Instytut Rynków i Konkurencji, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, uznał, iż należy stworzyć przestrzeń do swobodnej naukowej dyskusji nad powyższymi problemami. Dlatego w październiku 2016 r. odbyła się I Konferencja Samozatrudnionych i Freelancerów „Samozatrudnienie – wybór przedsiębiorczych?". Wzięli w niej udział: przedstawiciele wielu ośrodków akademickich, administracji publicznej, organizacji wspierania biznesu oraz samozatrudnieni i freelancerzy – osoby prowadzące działalność

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

gospodarczą i pracujący na podstawie innych form prawnych. Książka, którą oddajemy w Państwa ręce, jest efektem tej konferencji. Stanowi ona wprowadzenie do dyskusji nad złożonością i interdyscyplinarnym charakterem pojęcia „samozatrudnienie". W przygotowanej monografii autorzy podjęli próbę identyfikacji obszarów związanych z tym terminem, które wymagają badań i głębszej analizy w polskich warunkach. Stworzono swoistą mapę problemów zarówno teoretycznych, w tym pojęciowych, ale też praktycznych, odnoszących się do rzeczywistych warunków działania samozatrudnionych.

Zgodnie z prognozą E. Mączyńskiej-Ziemackiej – ze względu na rewolucję cyfrową, zmianę paradygmatu gospodarki i stratyfikacji społecznej – liczba samozatrudnionych będzie dynamicznie rosła. Tradycyjne etaty już teraz są zastępowane elastycznymi miejscami pracy. Zaciera się granica między właścicielem kapitału i pracownikiem, między producentem i konsumentem. Zmieniają się atrybuty przedsiębiorcy. Tradycyjnie uznawano za takie pomysł na firmę, zainwestowanie kapitału w jej stworzenie oraz zatrudnienie pracowników. Ważnym elementem przedsiębiorczości było ryzyko podejmowania takiej działalności, które ponosił przedsiębiorca. Jednak te atrybuty tracą obecnie na znaczeniu.

Współcześnie można założyć firmę, wykorzystując pomysły innych (np. poprzez franchising). Założenie przedsiębiorstwa nie wymaga bezwzględnie posiadania własnego kapitału. Można skorzystać z finansowania zewnętrznego, w tym z bezzwrotnych dotacji, czy pozyskać finansowanie od potencjalnych klientów (np. *crowdfunding*). Część firm w ramach gospodarki opartej na wiedzy, w tym gospodarki cyfrowej, może powstać bez jakiegokolwiek zaangażowania finansowego ze strony właściciela. Podobnie, prowadzenie firmy nie wymaga zatrudniania pracowników w tradycyjnym rozumieniu. Można skorzystać z outsourcingu i współpracować z wybranymi specjalistami, kupując od nich usługi. Wszystko to sprawia, że ryzyko prowadzenia działalności jest niższe niż jeszcze dekadę czy dwie wcześniej. Jednocześnie rośnie jednak niepewność. Według Z. Baumana [2012] w postindustrialnej gospodarce rzeczywistość i warunki działania są płynne. Istniejące instytucje i definicje stworzone na rzecz gospodarki industrialnej nie przystają do potrzeb gospodarki cyfrowej. Rozdział 1 monografii odnosi się do tej zmiany. Przeprowadzono w nim badania literatury przedmiotu (*desk research*) nad definicją pojęcia „samozatrudnienie" i jego interpretacją.

Cztery następne rozdziały przedstawiają rolę samozatrudnienia we współczesnej gospodarce z perspektywy makroekonomicznej – trendy rozwoju samozatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej, a także segmentację grupy najmniejszych mikroprzedsiębiorstw. W rozdziałach tych przeanalizowano determinanty

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

samozatrudnienia, w tym czynniki, które wpływają na decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej. Osobny rozdział poświęcono samozatrudnieniu kobiet.

Analiza na poziomie makro nie pozwala na wypracowanie konsensusu, jak oceniać samozatrudnienie. Z jednej strony, wspiera ono gospodarkę, pomaga wykorzystać jej rezerwy, w tym głównie rezerwy kapitału ludzkiego. Z drugiej jednak strony, analizując efektywność działalności i wskaźniki wydajności pracy oparte na miernikach ekonomicznych (wielkość produkcji i sprzedaży, rentowność), można stwierdzić dodatnią korelację pomiędzy tak mierzoną efektywnością a wielkością firmy. Z tej perspektywy samozatrudnienie może stanowić barierę wzrostu gospodarczego. Trudno sobie wyobrazić obecnie tendencję do ograniczania pracy na własny rachunek w gospodarce. Jednak należy brać pod uwagę ambiwalentny i złożony charakter wielu zjawisk, które dotyczą samozatrudnienia zarówno w badaniach naukowych, jak i praktyce gospodarczej.

Podczas I Konferencji Samozatrudnionych i Freelancerów dużo miejsca w dyskusji poświęcono analizie wpływu formalnych instytucji, w tym regulacji prawnych, na warunki prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej i związanej z tym efektywności. Dwa rozdziały w monografii dotyczą właśnie analizy specyficznych przepisów prawa i ich oddziaływania na samozatrudnienie. Co ciekawe, w tym przypadku również jest widoczna ambiwalencja co do charakteru tego zjawiska. W jednym z tych rozdziałów uznaje się samozatrudnionych za przedsiębiorców, na równi z przedsiębiorstwami sektora MSP, w drugim utożsamia się ich z pracownikami najemnymi, a przedstawiony problem dotyczy możliwości organizacji osób pracujących na własny rachunek w związkach zawodowych.

Kolejne dwa rozdziały są dowodem na zróżnicowanie grupy samozatrudnionych i ich elastyczność. Samozatrudnienie można spotkać nie tylko w gospodarce rynkowej, ale także w tzw. III sektorze. Ten problem zasygnalizowano w rozdziale 8, w którym rozważono działalność wykwalifikowanych specjalistów w sektorze ekonomii społecznej. Ostatni rozdział przedstawia zarówno perspektywę praktyki gospodarczej, stanowiąc analizę przypadku (projektu sieciującego samozatrudnionych i mikroprzedsiębiorców), jak i zalety networkingu dla samozatrudnionych oraz zgłębia jego wpływ na ich wyniki finansowe.

Niniejsza publikacja nie wyczerpuje całej problematyki związanej z samozatrudnieniem, nie sygnalizuje nawet wszystkich obszarów, które powinny być analizowane pod kątem tego zjawiska. Zabrakło tu rozważań dotyczących kilku tematów poruszanych podczas konferencji, takich jak m.in. innowacyjność samozatrudnienia czy analiza efektywności samozatrudnienia z perspektywy mikroekonomicznej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Niewątpliwie samozatrudnienie będzie ważną częścią globalnej gospodarki. Zwrócił na to uwagę R. Drozdowski, według którego coraz więcej aktywności – nie tylko gospodarczych, ale też naukowych, kulturalnych, społecznych – jest zamykanych w ramy projektu, ze specyficznymi regułami ich realizacji i rozliczania. Są one głównie realizowane przez samozatrudnionych i freelancerów. Pojawiają się już głosy o narodzeniu się nowego społeczeństwa – *project society*. Do tego zatarcie granicy między producentem i konsumentem, pracodawcą a pracownikiem, rozwój gospodarki współdzielenia, rozwinięcie gospodarki opartej na technologiach cyfrowych sprawiają, że analizy muszą być wieloaspektowe i interdyscyplinarne. Aby uwzględnić całą złożoność opisywanych zjawisk, trzeba uwzględnić nie tylko klasyczną analizę ekonomiczną, ale też perspektywy instytucjonalną, socjologiczną czy psychologiczną.

Ograniczone możliwości wydawnicze nie pozwoliły na uwzględnienie wszystkich istotnych tematów. Mamy nadzieję, że publikacja ta rozpocznie polemikę nad zmianami sposobów gospodarowania we współczesnej gospodarce i miejscem w niej samozatrudnienia. Chcielibyśmy, aby głos w dyskusji zabrali przedstawiciele nie tylko świata nauki, ale także instytucji regulujących warunki prowadzenia działalności gospodarczej, oraz sami praktycy, w tym osoby samozatrudnione.

Małgorzata Skrzek-Lubasińska
Roman Sobiecki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Małgorzata Skrzek-Lubasińska
Instytut Rynków i Konkurencji SGH

1 Dyskusja nad pojęciem „samozatrudnienie". Problemy definicyjne i analityczne

Pojęcia „samozatrudnienie" (*self-employment*) i „samozatrudniony" (*self-employed*) na stałe weszły do dyskusji ekonomicznej i społecznej zarówno w Polsce, jak i Europie. Tylko w 2016 r. powstało ponad 12 tys. artykułów naukowych odnoszących się do pojęcia *self-employment*, w tym ponad 60 do „samozatrudnienia"[1] w języku polskim. W Polsce powszechnie o zjawisku tym pisała prasa: w 2016 r. ukazało się wiele artykułów bądź poruszających tę problematykę, bądź odwołujących się do tego pojęcia przy omawianiu innych tematów[2]. Samozatrudnienie istnieje też w debacie publicznej, odnoszą się do niego działania administracji publicznej. Przykładowo, w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.[3] uznaje się wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych wszystkich osób pracujących, w tym osób samozatrudnionych.

Zarówno debata publiczna, jak i tym bardziej refleksja naukowa wymaga dużej precyzji pojęć. Wilkinson [1991] twierdzi, że ściśle zdefiniowane pojęcia pozwalają na zrozumiały wywód naukowy. To dzięki tej precyzji możliwe jest przekazanie czytelnikom własnych poglądów i przedstawienie wyników własnych badań. Firestone [1987] tłumaczy, dlaczego definiowanie pojęć jest niezwykle ważne:

[1] Statystyki Google Scholar w przypadku pojęć *self-employment* i „samozatrudnienie" w 2016 r.

[2] Za statystykami z archiwum danego dziennika: w 2016 r. pojęcia „samozatrudnieni" lub „samozatrudnienie" ukazały się w 110 artykułach „Gazety Wyborczej", 46 „Gazety Prawnej", 27 „Pulsu Biznesu", 16 „Rzeczpospolitej".

[3] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K1/13 (Dz.U. z 2015 r., poz. 791).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

służy dokładności i staranności badań naukowych oraz nadaje badaniom sens. Według niego słowa używane w języku potocznym mogą mieć różne znaczenia, być zastąpione różnymi symbolami. Język naukowy pozbawia słów wieloznaczności na rzecz precyzji. Dzięki definiowaniu pojęć (rozumianemu przez Firestone'a jako ograniczenie znaczeń) można skierować uwagę odbiorców dokładnie na badany kontekst problemu. Creswell [2013] twierdzi, że „(…) z potrzeby precyzji, wyjaśnienia terminów używanych w artykule naukowym powinny się znajdować we wprowadzeniu do tekstu (…). W formalnych pracach badawczych kładzie się bowiem szczególny nacisk na ścisłość języka i terminologii. Rzetelność naukowa wymaga (…) autorytatywnych definicji". Według tego autora definiowanie może służyć różnym celom, m.in.: (1) uściśleniu znaczenia słów używanych na co dzień, (2) ograniczeniu zakresu jakiegoś pojęcia, (3) ustanowieniu kryterium stosowanego w badaniu, (4) wyjaśnieniu terminu w ujęciu operacyjnym.

Celem niniejszego artykułu jest refleksja nad definicją pojęcia „samozatrudnienie" w badaniach naukowych i debacie publicznej. W ramach analizy zostanie podjęta próba odpowiedzi na następujące pytania.

1. Jak jest definiowane pojęcie „samozatrudnienie" w aktualnych publikacjach naukowych i dokumentach związanych z praktyką gospodarczą?
2. Czy istnieje jedna, spójna, precyzyjna definicja tego pojęcia?
3. Czy można wyodrębnić najbardziej charakterystyczne i niezmienne cechy samozatrudnienia, które mogą stanowić podstawę stworzenia definicji?

Dodatkowo warto się zastanowić, jakie mogą być skutki braku precyzji pojęciowej w badaniach dotyczących samozatrudnienia.

1.1. Definicje pojęcia „samozatrudnienie"

W publikacjach naukowych część badaczy zwraca uwagę na:

1) wieloznaczność pojęcia samozatrudnienie,
2) wielość jego synonimów.

Możliwe sposoby rozumienia terminów „samozatrudnienie" i „samozatrudniony" zależą od kontekstu badań.

Przy omawianiu problemów związanych z samozatrudnieniem autorzy używają jednocześnie innych terminów, które są uważane za synonimy [np. Leighton, Wynn, 2011; Phillips, McKeown, 2013], co niestety wprowadza chaos terminologiczny w analizie tego zjawiska. Możliwe pojęcia w językach polskim i angielskim przedstawiono w tabeli 1.1.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Tabela 1.1. Przykłady synonimów pojęcia „samozatrudniony" w językach polskim i angielskim, używanych w publikacjach naukowych i debacie publicznej

„Samozatrudniony"	***Self-employee, self-employed***
Freelancer	*Freelancer*
Wolny strzelec	*Small business owner*
Właściciel małej firmy, mikrofirmy	*Micro-business owner*
Przedsiębiorca	*Home-based business*
Wykonawca wolnego zawodu	*Contractor, sub-contractor*
Prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą	*Independent contractor*
Pracujący na własny rachunek	*Consultant*
Indywidualny profesjonalista	*Free Agent*
Jednoosobowy przedsiębiorca	*Ipro*
	Solo-proprietor
	Solo-entrepreneur
	Solopreneur

Źródło: opracowanie własne na podstawie artykułów zawartych w Bibliografii oraz prasie popularnej.

Duża dowolność w korzystaniu z przedstawionych terminów oraz fakt, że nie są do końca synonimami, nawet w interpretacji badaczy, sprawiają, iż trudno jest prowadzić kompleksowe analizy omawianego zjawiska, a także porównywać wyniki badań i powoływać się na wnioski innych badaczy. Sytuację komplikuje dodatkowo to, że używane synonimy mają swoje własne definicje, odmienne od definicji samozatrudnienia. Przykładowo, część badaczy uważa, że pojęcia „samozatrudniony" i „freelancer" są tożsame, dla innych są to kategorie, które tylko częściowo się pokrywają. Podobnie jest z pojęciami „przedsiębiorca" i „samozatrudniony". Dla niektórych każdy samozatrudniony jest przedsiębiorcą, a poziom przedsiębiorczości danego kraju można szacować na podstawie odsetka osób samozatrudnionych w pracujących ogółem w danej gospodarce, inni zaś twierdzą, że takie podejście jest błędem. Temat zależności pomiędzy przedsiębiorczością i samozatrudnieniem zostanie omówiony w dalszej części rozdziału.

Analizując znaczenie słów „samozatrudnienie" i „samozatrudniony" – zarówno w publikacjach, jak i zwłaszcza w debacie publicznej – można zwrócić uwagę na to, jak różne jest rozumienie tych pojęć. Dlatego przed omówieniem definicji skatalogowano rozmaite możliwe znaczenia tych słów. Wstępna analiza artykułów naukowych i przekazów mediów masowych pozwoliła na identyfikację

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

różnorodnych grup społecznych, zawodowych, wyodrębnionych ze względu na czynniki prawne i zaliczanych do grona samozatrudnionych. Były to następujące kategorie:

- prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą (zatrudniający lub niezatrudniający pracowników),
- pracujący na umowy cywilnoprawne, głównie na podstawie umowy o dzieło,
- rolnicy indywidualni,
- partnerzy w spółkach cywilnych czy spółkach z o.o.,
- członkowie spółdzielni,
- członkowie rodzin pomagający przy prowadzeniu działalności gospodarczej (tzw. pomagający członkowie rodzin według nomenklatury GUS-u),
- wykonujący wolne zawody,
- rzemieślnicy,
- menedżerowie na kontraktach menedżerskich,
- konsultanci pracujący na podstawie kontraktów,
- bezrobotni aktywizowani do pracy poprzez dotacje na rozpoczęcie własnej działalności, w tym także imigranci,
- pracownicy najemni pracujący na podstawie umowy o współpracy dla jednego zleceniodawcy (tzw. samozatrudnienie zależne – *dependent self-employment* albo *bogus self-employment*, czyli samozatrudnienie fikcyjne, fałszywe),
- indywidualni profesjonaliści nie tylko w nowych zawodach (informatycy, graficy, analitycy danych itd.), ale także artyści, dziennikarze itp.,
- właściciele start-upów,
- freelancerzy, wolni strzelcy, którzy są utożsamiani z wykonywaniem pracy dorywczej, bez względu na formę prawną umowy,
- osoby realizujące różne projekty (pracujący „projektowo", tzn. od projektu do projektu),
- osoby wykonujące prace dorywcze poza głównym miejscem pracy etatowej, często korzystający z wiedzy i kontaktów wykorzystywanych w pracy głównej (tzw. samozatrudnieni hybrydowi).

Powyższe wyszczególnienie pokazuje, jak różne grupy pracujących mogą być określane mianem samozatrudnionych. Co ważne, trudno znaleźć jasne kryteria, które jednoznacznie mogłyby zakwalifikować dany rodzaj pracy do samozatrudnienia. Można jednak wyróżnić trzy rodzaje kryteriów stosowanych przy tworzeniu definicji.

1. Kryteria statystyczno-prawne – o samozatrudnieniu świadczy prawna podstawa wykonywania pracy, np. prowadzenie działalności gospodarczej, praca

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

w ramach kontraktu menedżerskiego, praca na umowę o dzieło lub umowę zlecenia.

2. Kryteria dotyczące rodzaju wykonywanej pracy i określonych grup zawodowych (np. rolnicy indywidualni, wykonujący wolny zawód czy zawód zaufania publicznego i należący do samorządu zawodowego zgodnie z przepisami prawa, rzemieślnicy działający na podstawie ustawy[4]).
3. Kryteria jakościowe – uwzględnia się istotę samozatrudnienia, np. niezależność.

Analiza publikacji dotyczących samozatrudnienia – czy to naukowych, czy popularnych – z całą jasnością pokazuje, że nie istnieje jedna, spójna definicja tego pojęcia. Zwraca na to uwagę wielu autorów [Blanchflower, 2000; Moore, Mueller, 2002; Parker, 2004; Schuetze, 2000; Taylor, 2000; Lasocki, Skrzek-Lubasińska, 2016]. „Samozatrudnienie" jest bardziej pojęciem intuicyjnym. Jego zakres zmienia się ze względu na potrzeby konkretnej analizy czy przekazu medialnego[5]. W niektórych przypadkach samozatrudnienie jest definiowane szeroko, jako praca indywidualna, w wyniku której nie otrzymuje się płacy (*salary*, *wage*), ale dochód (*income*). Warunkiem koniecznym jest, by praca taka była wykonywana na własny rachunek i na własne ryzyko [Parker 2004]. W innych przypadkach przynależność do grupy samozatrudnionych zależy od statusu pracującego i jego formy prawnej. To kryterium jednak jest niewystarczające. Nie każda osoba pracująca na umowę o dzieło czy prowadząca działalność gospodarczą na podstawie umowy o współpracę jest samozatrudnionym. Może być to ukryta forma pracy najemnej, jeżeli jest świadczona jednemu zleceniodawcy, pod jego ścisłym nadzorem i na jego ryzyko.

Istotą samozatrudnienia jest to, że zarówno firma jest osobą fizyczną, jak i osoba fizyczna jest firmą. Ten fakt jest tylko pozornie oczywisty. Powinien być poparty dowodami zarówno prawnymi, jak i behawioralnymi. To bardzo ciekawy punkt widzenia. Może z niego wynikać, że o przynależności do grupy samozatrudnionych powinny decydować czynniki nie tylko prawne, lecz także inne, odnoszące się do istoty samozatrudnienia. Przykładowo, nie wystarczy, że osoba fizyczna prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą – musi dodatkowo spełniać określone warunki przypisane samozatrudnieniu, np. praca niezależna, na własne ryzyko i odpowiedzialność [Phillips, McKeown 2013; Benz, Frey, 2008].

[4] Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2016 r., poz. 1285).

[5] Przykładowo, w polskiej prasie codziennej w 2015 r. wiele artykułów odnosiło się do samozatrudnienia rozumianego jako wymuszona forma pracy dla jednego zleceniodawcy. Prowadzenie działalności gospodarczej w takim przypadku miało na celu jedynie zmniejszenie kosztów pracy. Inne aspekty samozatrudnienia lub inne jego znaczenie były najczęściej pomijane.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Van Stel i de Vries [2015] wskazali np. następujące, możliwe do zastosowania kryteria:

- przedsiębiorcze zaangażowanie,
- oferowanie nie tylko prostej sprzedaży dóbr, lecz także własnej pracy (wiedzy i umiejętności) [de Vries, 2013],
- świadczenie usług, które można nazwać usługami intelektualnymi [Rapelli, 2012].

Istnieje jeszcze jeden problem związany z definicją samozatrudnienia, dotyczący podziału pracujących na własny rachunek ze względu na warunki wyboru tej formy pracy [van Stel, 2015]. Mowa jest o samozatrudnieniu „dobrowolnym" i „wymuszonym", przy czym wymuszenie może dotyczyć zleceniodawcy, który wymusza określoną formę współpracy z osobą świadczącą usługi, lub odnosić się do warunków makroekonomicznych i społecznych. Ta ostatnia sytuacja wiąże się głównie z rozpoczęciem działalności gospodarczej z powodu braku możliwości podjęcia satysfakcjonującej pracy najemnej [Hughes, 2003; Block, Sandner, 2009; Clark, Drinkwater, 2000].

Przy okazji rozważań dotyczących definicji samozatrudnienia należy zastanowić się także nad rozróżnieniem dwóch pojęć: „samozatrudnienie" i „freelancing". Najczęściej te terminy są uważane za synonimy i rozumiane szeroko – jako każda praca na własny rachunek. Jednak niektórzy badacze traktują freelancing jako część samozatrudnienia. Freelancerzy są w takim przypadku utożsamiani z pracującymi w tzw. sektorach kreatywnych i sektorach związanych z wiedzą, z osobami o wysokich kwalifikacjach, będących specjalistami w swoich dziedzinach [Kitching, 2015; Mould, Vorley, Liu, 2014). Niekiedy ta grupa jest nazywana indywidualnymi profesjonalistami lub *ipros* [Leighton, Brown, 2013; Leighton, 2015; Rapelli, 2012; Syrett, 2015].

1.2. Samozatrudnienie w przekazach prawnym i statystycznym

W tym podrozdziale zostaną przeanalizowane zarówno definicje samozatrudnienia używane przez instytucje Unii Europejskiej oraz Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD), głównie instytucje statystyczne, jak i rozumienie pojęcia „samozatrudnienie" w polskiej legislacji.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

W dokumentach Eurostatu – Europejskiego Urzędu Statystycznego – brak jest jednolitej definicji samozatrudnienia. W publikacjach tego organu[6] samozatrudnionymi są osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, własne gospodarstwo rolne lub własną praktykę zawodową. W badanym tygodniu musieli oni spełniać jedno z następujących kryteriów:

1) pracować w celu osiągnięcia zysku,
2) pracować w celu prowadzenia własnego biznesu lub
3) prowadzić działania mające na celu założenie własnego biznesu.

W tej samej publikacji można jednak znaleźć inną definicję[7], według której samozatrudnieni (*self-employed*) to zarówno prowadzący firmy jednoosobowo, jak i współwłaściciele firm nieposiadających osobowości prawnej. Do omawianej grupy osób zalicza się także:

- nieopłacanych pracowników, tj. członków rodziny,
- osoby wykonujące pracę nakładczą (pracujące poza głównym miejscem pracy, np. w domu),
- osoby wykonujące prace mające na celu zaspokojenie własnych potrzeb, w tym także akumulację własnego kapitału (praca ta może być wykonywana indywidualnie lub zbiorowo).

Jeszcze w innej publikacji Eurostatu[8] określono samozatrudnionych jako osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, własne gospodarstwo rolne lub własną praktykę zawodową, o ile nie zatrudniają pracowników. Jednakże już w następnym zdaniu dodano, że samozatrudnienie dotyczy także pracodawców (*employers*) zatrudniających jednego lub więcej pracowników i pomagających członków rodziny. Jednak w pewnych przypadkach pracodawcy są wyłączeni z grupy samozatrudnionych. Już przytoczone powyżej definicje w ramach jednej instytucji wskazują, jak nieprecyzyjne i niespójne jest określenie „samozatrudnieni". Za każdym razem definicja zależy od celu i rodzaju prowadzonych badań. Oznacza to, że trudno porównywać dane statystyczne pomiędzy krajami i pomiędzy poszczególnymi badaniami.

Jako że samozatrudnienie odgrywa coraz większą rolę w gospodarce europejskiej, nie sposób nie odnieść się do niego w europejskich badaniach rynku pracy. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

[6] Jedną z nich jest [*Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2012*, 2017, p. 231].
[7] [*Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2012*, 2017, p. 668].
[8] Mowa o [Eurostat, European Commission, 2017, p. 28].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

(EFILWC) – agenda Unii Europejskiej, która prowadzi badania warunków pracy – do kategorii osób samozatrudnionych[9] zalicza:

- przedsiębiorców, którzy prowadzą własne firmy i nie zatrudniają pracowników,
- wolne zawody, czyli osoby, które ze względu na zawód muszą spełnić specjalne wymagania prawne (przedstawiciele tej kategorii mogą zatrudniać pracowników, jednak zwykle pracują samodzielnie),
- rzemieślników, rolników, sprzedawców, czyli reprezentujących tradycyjnie formy samozatrudnienia,
- osoby pracujące w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, ale nieuregulowanych odrębnymi przepisami prawnymi, często zwane także „nowymi specjalistami",
- osoby pracujące w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, prowadzące działalność gospodarczą bez pracowników, ale często przy pomocy członków rodziny.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions przyjmuje, że z samozatrudnieniem mamy do czynienia wtedy, kiedy pracujący:

1) zainwestował swój własny kapitał,
2) ma autonomię na rynku pracy,
3) ponosi odpowiedzialność za swoją pracę i ją kontroluje,
4) zatrudnia innych pracowników.

W zakresie definiowania pracy Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju za samozatrudnionych uważa osoby, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, w tym pracodawców, członków spółdzielni producenckich, oraz pomagających członków rodzin. Samozatrudnionym można być, nie posiadając formalnej umowy ani regularnych dochodów. Osobami tego typu nie są pracownicy mający oddzielne umowy/kontrakty i zatrudnieni w korporacjach jako dyrektorzy lub zarządzający.

Natomiast *OECD Employment Outlook*[10] rozróżnia trzy główne grupy samozatrudnionych:

1) samozatrudnieni bez pracowników – prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, pracujący na własny rachunek,
2) samozatrudnieni – pracujący na własny rachunek i zatrudniający pracowników (pracodawcy),

[9] Według [European Union Agency, 2010, p. 2].
[10] Szczegóły w [*OECD Employment Outlook*, 2014].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

3) pomagający członkowie rodzin (pracujący bez pobierania wynagrodzenia); w wielu analizach OECD trzecia grupa jest pomijana.

W polskim ustawodawstwie brak jest jednolitej i precyzyjnej definicji samozatrudnienia. W Ustawie z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej[11] ani razu nie pada termin „samozatrudnienie", występuje natomiast pojęcie „samodzielna działalność gospodarcza". W praktyce tak rozumianych samozatrudnionych utożsamia się z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność gospodarczą na własny rachunek (nie ma warunków co do konieczności zatrudniania pracowników).

Aby ograniczyć nieuprawnione redukowanie kosztów pracy wynikających ze zmiany umowy o pracę na kontrakt z samozatrudnionym, Ministerstwo Finansów wydało interpretację przepisów, zgodnie z którą od 1 stycznia 2007 r. definicja działalności gospodarczej nie obejmuje osób, które spełniają jednocześnie przesłanki wymienione poniżej:

1) pracują w miejscu i czasie określonym przez zleceniodawcę i pod jego kierownictwem,
2) nie ponoszą ryzyka związanego z wykonywaną działalnością gospodarczą czy zleconym zadaniem,
3) nie ponoszą odpowiedzialności wobec osób trzecich za rezultat tych działań oraz ich wykonywanie (z wyłączeniem odpowiedzialności za popełnienie czynów niedozwolonych); odpowiedzialność wobec osób trzecich ponosi zleceniodawca.

W publikacjach polskiego Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) pojęcie „samozatrudnienie" występuje jedynie w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)[12]. Zgodnie z definicjami przyjętymi w BAEL w języku polskim osoby takie są określane jako „pracujący na własny rachunek", co w wersji angielskiej jest tłumaczone jako *self-employed*. Są to osoby pracujące na własny rachunek, które prowadzą własną działalność gospodarczą, czyli:

1) pracodawcy prowadzący własną działalność gospodarczą i zatrudniający co najmniej jednego pracownika najemnego,
2) osoby pracujące na własny rachunek, niezatrudniające pracowników.

Główny Urząd Statystyczny dodatkowo użył pojęcia „samozatrudnieni" w publikacji *Wybrane zagadnienia rynku pracy*[13]. Przedstawiono w niej szacunkową liczbę osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą,

[11] Dz.U. z 2004 r., nr 173, poz. 1807, z późn. zm.
[12] Por. [GUS, 2013].
[13] Por. [GUS, 2017].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

które nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy, i określono takie osoby jako tzw. samozatrudnionych.

Zarówno w polskich, jak i europejskich oraz światowych instytucjach monitorujących rynki pracy brak jest jednolitej definicji samozatrudnienia. Instytucje te starają się uwzględniać obiektywne kryteria prawne, jak np. prowadzenie działalności gospodarczej (trzeba przy tym przyjąć konieczność ogólnych sformułowań, a nie odwołanie się do konkretnych przepisów ze względu na różnice prawne występujące w poszczególnych krajach członkowskich). Jednak w wielu przypadkach, także polskim, widać odniesienie do kryteriów subiektywnych, np. ponoszenie ryzyka i ponoszenie odpowiedzialności przed kontrahentami oraz podmiotami współpracującymi.

1.3. Definicje samozatrudnienia w badaniach naukowych

Aby określić, jak z brakiem precyzyjnej definicji pojęcia „samozatrudnienie" radzą sobie badacze, przeprowadzono przegląd dostępnej literatury przedmiotu. Wybrano 25 artykułów naukowych, które powstawały od 2000 r., miały najwyższy wskaźnik cytowalności według wskazań Google Scholar i jednocześnie ich głównym tematem było zjawisko samozatrudnienia. Aby sprawdzić także najnowsze publikacje, procedurę powtórzono i wybrano 25 artykułów napisanych w 2012 r. lub później. Dodatkowo przeanalizowano 12 najważniejszych publikacji książkowych oraz artykuły, na które autorzy analizowanych publikacji powoływali się najczęściej. Następnie przedstawiono główne definicje samozatrudnienia, zawarte w tych artykułach. Celem głównym była chęć znalezienia wspólnych czynników, które pozwalają na zaliczenie danej grupy do samozatrudnionych, i próba klasyfikacji tych czynników.

Przeanalizowano w sumie 12 publikacji książkowych i 81 artykułów naukowych, których głównym tematem było samozatrudnienie, w tym praca freelancerów. Na tej podstawie wyodrębniono następujące postawy odnośnie do definicji.

1. Brak definicji samozatrudnienia i jakiegokolwiek odniesienia się do tego problemu.
2. Brak definicji samozatrudnienia, lecz wykorzystywanie danych/paneli statystycznych statystyki publicznej, więc w domyśle przyjęcie definicji instytucji przeprowadzających badania statystyczne.
3. Próba tworzenia definicji odnoszących się do istoty samozatrudnienia.
4. Tworzenie wąsko rozumianych definicji na potrzeby konkretnego badania.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Część badaczy w swoich artykułach zupełnie pominęła problem definicji pojęcia „samozatrudnienie" [np. Prucell, 2015; Bider, Coad, 2013; Bigio, Zilberman, 2011; Croson, Minniti, 2012; Verheul et al., 2006]. Brak określenia tego pojęcia nie jest elementem przeoczenia czy charakteru analizy (np. nieistnienia jakichkolwiek definicji). Przykładowo, Benz i Frey [2008] badając poziom satysfakcji z niezależności wśród samozatrudnionych, podali definicję takich pojęć, jak „satysfakcja z pracy" czy „proceduralna użyteczność". Na podstawie badań potwierdzili różnice w poziomie użyteczności pracowników najemnych i samozatrudnionych, nie zdefiniowali jednak tych grup.

Istnieje też inna grupa badaczy, która do swoich analiz wykorzystuje dostępne dane statystyczne, zbierane przez krajowe lub międzynarodowe biura statystyczne. Często oni także nie przedstawiają definicji samozatrudnienia, jednak domyślnie stosują określenia przyjęte przez biura przeprowadzające badania [np. Dawson et al., 2009; Goetz et al., 2012; Craig et al., 2012; La Rochll-Cote, 2010].

Przykładem takiego podejścia jest np. Tervo [2004], który pisał: „Samozatrudnienie jest fundamentalnie pojęciem statystycznym wykorzystywanym w statystykach rynku pracy i rachunków narodowych. Dla potrzeb statystyki w Finlandii samozatrudniony to osoba, która posiada ubezpieczenie emerytalne z tytułu samozatrudnienia i której dochód z prowadzonej działalności przewyższa dochód z pracy najemnej, o ile taką posiada".

W publikacjach z krajów członkowskich UE najczęściej są wykorzystywane dane Labour Force Survey (LFS). To badanie rynku pracy jest prowadzone według takiej samej metodologii we wszystkich krajach unijnych, krajach kandydujących i dodatkowo w Norwegii, Islandii i Szwajcarii, na podstawie Council Regulation (EC) No. 577/98 z marca 1998 r. W Polsce badanie to jest realizowane pod nazwą Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, a dane są przedstawiane kwartalnie.

Ponieważ często dane LFS są jedynymi, którymi dysponują badacze zjawiska samozatrudnienia, w trakcie projektowania badań następuje swoista autocenzura – dopasowanie problemów i hipotez badawczych do możliwości związanych z dostępnością danych. Już to sprawia, że analizy zjawiska samozatrudnienia są niepełne. Stwierdza to wprost jeden z autorów [Bjuggren et al., 2010]: „Samozatrudnienie jest powszechnie używane zgodnie z dostępnymi danymi, choć takie podejście jest krytykowane jako zbyt wąskie. (…) Różne sposoby definiowania samozatrudnienia, w zależności od problemów ze zbieraniem danych, niekorzystnie wpływają na jakość analiz".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Niektórzy autorzy, np. [Bjuggren et al., 2010], zwracają uwagę na ograniczenia poznawcze takiego podejścia. W statystyce publicznej, jak wykazano wcześniej, też nie ma jednej, spójnej definicji samozatrudnienia. Mimo zbliżonej metodologii różnice systemów prawnych w poszczególnych krajach sprawiają, że dane nie są w pełni porównywalne.

Raport „European Employment Observatory Review" – *Self-employment in Europe 2010* – potwierdza, że znaczenie pojęcia „samozatrudnienie" może być bardzo różne, zależy od kraju i przepisów prawa. W ramach definicji tego terminu są tworzone odrębne podkategorie, też różne w zależności od kraju. Najczęściej kategorie wyodrębnia się ze względu na:

- podstawy prawne prowadzonej działalności,
- fakt zatrudniania lub nie pracowników (pracodawcy *versus* działający na własny rachunek),
- sektory, w których działają samozatrudnieni (np. rolnictwo).

Niektóre kraje wyróżniają także samozatrudnienie zależne, gdy samozatrudniony pracuje tylko dla jednego klienta (np. Hiszpania i Włochy). W Belgii dodatkowo wyodrębnia się samozatrudnienie traktowane jako praca dodatkowa do pracy najemnej. Definicje tworzone przez badaczy są dopasowywane do kategorii i podkategorii samozatrudnienia ze względu na rodzaj zbieranych danych statystycznych.

Następna grupa badaczy stworzyła definicje samozatrudnienia na potrzeby własnych badań. Przykładowo, niektórzy autorzy [Iversen et al., 2010] w swoim artykule stwierdzili, że wykorzystali oficjalną definicję samozatrudnienia, pochodzącą z duńskiego urzędu statystycznego. Jednak na potrzeby dalszych analiz stworzyli dwie alternatywy – definicje zawężające, tworzące podgrupy:

1) samozatrudnieni to osoby spełniające kryteria urzędu statystycznego, a dodatkowo osiągające przychód mniejszy niż ustalona przez badaczy granica,
2) jest to grupa pracodawców.

Z kolei inni badacze [Romero et al., 2012] na potrzeby własnych badań uznali, że samozatrudnionymi są osoby, które generują dochody z własnej działalności gospodarczej (bez względu na to, czy zatrudniają, czy też nie pracowników) i które pracują przy tym osobiście. Podkreślono, że zgodnie z tą definicją samozatrudniony to osoba, która odgrywa potrójną rolę w swojej firmie: jest jednocześnie pracownikiem, menedżerem i właścicielem. Takie określenie ogranicza znacznie grupę samozatrudnionych w rozumieniu statystyki publicznej.

Podejście tworzenia własnej definicji samozatrudnienia wydaje się właściwe i uzasadnione ze względu na brak powszechnie używanego określenia. Pozwala

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

to na dostosowanie badanej grupy do konkretnych pytań badawczych, np. wyeliminowanie tzw. samozatrudnionych zależnych czy też samozatrudnionych pracujących na podstawie określonej formy prawnej, gdyż analiza łączna wszystkich samozatrudnionych zakłócałaby badanie z uwagi na dużą różnorodność tej grupy. Jednak taki sposób traktowania badań samozatrudnienia sprawia, że stają się zupełnie nieporównywalne, już nie tylko pomiędzy poszczególnymi krajami, ale także w wybranym kraju. Dodatkowo brak systemowego podejścia nie pozwala na analizy trendów na rynku pracy, a jedynie na punktową obserwację różnych zjawisk rynkowych.

Ostatnia grupa badaczy to ci, którzy próbują zarówno stworzyć uniwersalną definicję pojęcia „samozatrudnienie", jak i odnaleźć obiektywne cechy czy kryteria, które charakteryzują tę grupę. Odnoszą się one do istoty omawianego terminu.

Aronson [1992] stwierdza, że samozatrudnienie to najstarsza forma oferowania i „sprzedaży" własnej pracy w gospodarce rynkowej, stanowiąca alternatywę zarabiania na życie. Autor ten wyraźnie podkreśla konieczność świadczenia pracy własnej samozatrudnionych. Wyróżnia tę grupę z grupy przedsiębiorców: „(…) Większość samozatrudnionych pracowników nie jest przedsiębiorcami w klasycznym znaczeniu tego słowa (tzn. nie są osobami ze specjalną misją dokonywania przełomowych zmian w produkcji i/lub dystrybucji dóbr i usług). Istotą jednak samozatrudnienia jest osobiste zaangażowanie w prowadzoną działalność". Phillips i McKeown [2013] identyfikują samozatrudnienie jako połączenie gospodarstwa domowego i firmy. Według nich „(…) samozatrudniony i firma to jedno. Życie osobiste i zawodowe są w przypadku samozatrudnienia nierozłącznie powiązane. To oznacza konieczność osobistego zaangażowania w prowadzoną działalność". Duża waga przy definiowaniu samozatrudnienia jest przykładana do sposobu pozyskiwania dochodu. W odróżnieniu od pracowników najemnych, których dochód zależy od warunków podpisanej umowy (niezależnie od tego, czy jest to ustalona kwota, czy też zapłata za rezultaty, tzw. płaca akordowa), dochód samozatrudnionych ściśle wiąże się z zyskami. Niektórzy autorzy [Pietrobelli et al., 2004] uważają, że to fundamentalna różnica, którą podkreśliła także Międzynarodowa Organizacja Pracy. Zgodnie z definicją tych autorów „Samozatrudnienie jest kategorią pracy zarobkowej, wynagradzanej w inny sposób, nie przez płacę. (…) Zgodnie z intencjami ILO (Międzynarodowa Organizacja Pracy) praca dzieli się na pracę najemną i pracę na własny rachunek. Pomiędzy tymi dwoma kategoriami są fundamentalne różnice. Pracujący na własny rachunek (indywidualnie lub jako pracodawcy) są samozatrudnionymi".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podobną definicję przyjmują Denerski i Snikers [2015], z tym że rozszerzają ją o pojęcie ryzyka. Dochód otrzymywany w zależności od zysków wiąże się z dużo większym ryzykiem działania niż dochód osiągany na zasadzie umowy: „To, co wyróżnia samozatrudnionych od pracowników najemnych, to sposób generowania dochodu: pracownicy najemni otrzymują płacę wynikająca z przepisów kontraktu, co zmniejsza ryzyko dla pracownika. Dochód samozatrudnionego zależy od jego zysków".

Ryzyko, czyli odpowiedzialność za własne działania, jest podkreślone także w definicji D'Arcy'ego i Gardiner [2014]. Jednak do ryzyka dodano tu wiele innych warunków, które charakteryzują samozatrudnienie. Zgodnie z ich definicją „Osoba jest samozatrudniona, jeśli:

- prowadzi własną działalność gospodarczą (własny biznes) i ponosi odpowiedzialność za sukces lub porażkę,
- ma co najmniej kilku klientów w tym samym czasie,
- może decydować jak, kiedy i gdzie wykonuje swoją pracę,
- ma swobodę w zatrudnianiu pracowników lub pomocników na własny koszt,
- dostarcza głównego wyposażenia dla wykonania pracy" [D'Arcy, Gardiner, 2014].

W tej definicji jest podkreślona nie tylko odpowiedzialność. Zwrócono też uwagę, że poziom ryzyka zależy od zaangażowania finansowego. Samozatrudnionym jest ten, który takie koszty (zaangażowanie finansowe) ponosi. Mogą to być zarówno koszty inwestycji, jak i zatrudniania pracowników. Do kryterium „ryzyko" dodano inne – „niezależność", które odnosi się do warunków nie tylko świadczenia pracy (gdzie, jak, kiedy), ale także współpracy z innymi.

Niektórzy badacze próbują budować definicje, wykorzystując przepisy prawa, z tym że starają się korzystać z pojęć ogólnych, które istnieją w wielu porządkach prawnych. Przykładowo, według Fieldsa [2014] „Samozatrudniony jest definiowany jako osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która zatrudnia lub nie zatrudnia pracowników (ci ostatni nazywani są także pracującymi na własny rachunek)". Natomiast Özcan [2011] proponuje przyjąć kryteria podziału samozatrudnionych właśnie na podstawie prawnej klasyfikacji ich działania, zatem dzielą się na tych z osobowością prawną (*incorporated self-employment*) i tych, którzy jej nie mają (*unincorporated self-employment*).

Warta zauważenia jest definicja Fairlie'ego [2005]. Samozatrudniony jest zatem definiowany jako osoba, która uważa się za niego, prowadząc działalność gospodarczą, własną praktykę profesjonalną czy gospodarstwo rolne. To bardzo ciekawe podejście, wykracza bowiem poza wymiar prawny czy obiektywne kryteria.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

W zmieniającej się gospodarce, gdy prawodawcy nie nadążają za rzeczywistymi zmianami, samo spełnianie kryteriów prawnych nie wydaje się wystarczające, by zaliczyć kogoś do określonej kategorii samozatrudnionych. Jak wspominają inni badacze, prowadzący działalność gospodarczą i niezatrudniający pracowników może być samozatrudnionym (jeśli np. pracuje dla wielu klientów, na własne ryzyko i odpowiedzialność) albo pracownikiem najemnym (gdy działa dla jednego zleceniodawcy na podstawie umowy o współpracę z klauzulą zakazu konkurencji, otrzymuje stałe wynagrodzenie i funkcjonuje pod nadzorem zleceniodawcy). Dlatego istotnym kryterium może być samoświadomość, czyli fakt, czy sam zainteresowany uważa, że należy do grupy samozatrudnionych, czy do grupy pracowników najemnych. Jego samoświadomość może mieć wpływ na podejmowane decyzje (np. o przystąpieniu do organizacji zrzeszających pracowników lub organizacji reprezentującej przedsiębiorców).

Podsumowując, wśród powyższych definicji wyodrębniono następujące kryteria, które pozwalają wydzielić grupę samozatrudnionych od innych grup, czyli pracowników najemnych, przedsiębiorców czy pracodawców:

- konieczność świadczenia własnej pracy,
- dochód samozatrudnionego zależący od zysków, a niewynikający z postanowień podpisanych kontraktów czy innych umów,
- konieczność ponoszenia ryzyka, odpowiedzialności za własne działania,
- konieczność zaangażowania finansowego,
- niezależność działania,
- fakt utożsamiania własnej działalności z samozatrudnieniem, a nie z pracą najemną.

Zauważono także, że część badaczy, wobec problemu dużego zróżnicowania samozatrudnionych, próbowała w swoich definicjach uwzględniać kryteria podziału tej grupy na podgrupy. Przykładowe kryteria to:

1) fakt zatrudniania lub niezatrudniania pracowników,
2) forma prawna działania.

1.4. Samozatrudnienie a praca najemna

Niektórzy autorzy [Burke, 2015; Milward et al., 2000] twierdzą, że pierwotnie, na tradycyjnym rynku pracy, samozatrudnieni byli uważani za homogeniczną grupę, która stanowiła tani substytut pracy najemnej. Jednak zmiany na tym rynku zmieniły tę sytuację. Coraz częściej samozatrudnieni to nie jest tania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

siła robocza, ale innowatorzy i przedsiębiorcy. Niemniej jednak w dalszym ciągu część badaczy oraz przedstawicieli instytucji publicznych i instytucji otoczenia biznesu utożsamia samozatrudnionych z pracownikami pracującymi elastycznie, a więc na warunkach gorszych niż tzw. pracownicy etatowi (zatrudnieni na podstawie standardowych kontraktów, w Polsce na podstawie umowy o pracę).

Burke [2011] rozróżnia kategorie samozatrudnionych w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Z tego względu można ich podzielić na tych, którzy wykonują prace zarządcze (np. menedżerowie), i pozostałych, tj. traktowanych jako pracownicy (tabela 1.2).

Tabela 1.2. Funkcjonalne kategorie zasobów pracy

Wyszczególnienie	**Menedżer (*manager*)**	**Wykonawca (*worker*)**
Zatrudniony (*employed*)	Zarządzający (*executive*)	Pracownik najemny (*employee*)
Samozatrudniony (*self-employed*)	Przedsiębiorca (*entrepreneur*)	Freelancer (*freelancer*)

Źródło: Burke [2011].

Samozatrudnieni dzielą się więc na przedsiębiorców i freelancerów, przy czym ci ostatni są mniej wydajnymi samozatrudnionymi przedsiębiorcami.

Leighton [2015] zauważa, że brak jest ścisłej granicy między pojęciami „pracownik" i „samozatrudniony". Niewystarczające są kryteria oparte na charakterze wykonywanej pracy, jak np. „inwestowanie", „ponoszenie ryzyka" czy „wykorzystywanie możliwości rynkowych". Obecny rynek pracy sprawia, że mogą one być stosowane także względem części pracowników najemnych. Dlatego potrzebna jest dyskusja i odpowiedź na pytanie, co różni samozatrudnionego od pracownika. Na obecnym etapie jedynym sposobem rozróżnienia są specyficzne przepisy prawa, w tym głównie podatkowego i dotyczącego zabezpieczenia społecznego każdego z krajów.

Cieślik [2015] uważa, że samozatrudnieni stanowią nową grupę, która jest strefą pośrednią (*intermediate zone*) pomiędzy pracownikami a właścicielami firm ich zatrudniającymi. Proponuje on także nowe kryteria podziału tej grupy, nie jest ona bowiem homogeniczna. Autor ten sugeruje wydzielenie z niej dwóch podgrup, które powinny być raczej przynależne do grupy pracowników najemnych.

1. Samozatrudnieni hybrydowi – łączący pracę najemną z prowadzeniem działalności gospodarczej. Dla tej grupy samozatrudnienie zwykle nie jest zajęciem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

podstawowym, ale pracą dorywczą. Dość często dodatkowe zlecenia opierają się na wiedzy, umiejętnościach i kontaktach zdobywanych w pracy głównej.

2. Samozatrudnieni zależni – świadczący usługi tylko dla jednego klienta, często na podstawie umowy o współpracę zawierającej zapisy ograniczające możliwość świadczenia podobnych usług dla konkurentów. W tym przypadku ryzyko działalności leży często po stronie zleceniodawcy, a nie samozatrudnionego.

Powyższe rozważania pokazują, iż obecnie nie istnieje ścisła granica pozwalająca na rozróżnienie tych dwóch stanów zatrudnienia [Frade, Darmon, 2005]. Podkreślono to nawet w dokumencie opracowanym na zlecenie Parlamentu Europejskiego [Directorate-General for Internal Policies of the Union, 2014]. Według niego część samozatrudnionych nie spełnia żadnych kryteriów określających tę grupę (jak np. „niezależność" czy „ponoszenie ryzyka działalności"). Są oni zależni gospodarczo od jednego zleceniodawcy i pracują pod jego nadzorem, według warunków określonych przez niego. Jest to, zdaniem wielu badaczy, ukryte zatrudnienie najemne [Román et al., 2011; Böheim, Mühlberger, 2006; Mühlberger, 2007]. Formę samozatrudnienia (prowadzenia działalności gospodarczej) wybrano jedynie w celu ograniczenia kosztów pracy – zmniejszenia obciążeń podatkowych i kosztów związanych z ochroną społeczną pracowników. Takie zjawisko jest nazywane samozatrudnieniem zależnym (*dependent self-employment*) lub samozatrudnieniem fałszywym bądź fikcyjnym (*bogus self-employment*). Samozatrudnieni zależni są nazywani także quasi-samozatrudnionymi, a ich pracę określa się jako samozatrudnienie wymuszone, przy czym niektórzy autorzy [Kautonen et al., 2010] uważają, że stanowi ono szarą strefę pomiędzy samozatrudnieniem realnym a praca najemną i w ten sposób powinno być rozpatrywane.

Trudno jest oszacować wielkość samozatrudnienia zależnego, ale niewątpliwie nie jest ono marginalne. Granica pomiędzy samozatrudnieniem a samozatrudnieniem zależnym jest często bardzo płynna. Brakuje obiektywnych kryteriów, często pojedynczy przypadek musi być rozpatrywany indywidualnie, głównie przez sądy. W badaniach i raportach występują jednak próby stworzenia testów/ /kryteriów, które pomogłyby przy klasyfikacji samozatrudnienia. Zaproponowano test [Deakin, Morris, 1998; Harvey, Behling, 2008], w którym zwrócono uwagę na związek samozatrudnionego ze zleceniodawcą pod kątem:

- sprawowanej kontroli (np. stopnia konieczności wykonywania poleceń zleceniodawcy, swoboda w ustalaniu czasu pracy czy stopień nadzoru nad wykonywaną pracą),
- stopnia integracji, współpracy (np. konieczność przestrzegania procedur dyscyplinarnych czy stopień włączenia w system benefitów pracowniczych),

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

- zależności ekonomicznej (np. sposób dokonywania płatności, w tym płatności podatkowych, poziom zaangażowania ekonomicznego, np. przy inwestycjach w wyposażenie, czy swoboda zatrudniania pracowników),
- współzależności zobowiązań (np. prawo do odmowy wykonania zlecenia, długość okresu i regularność współpracy).

Test taki może być przydatny w ocenie konkretnego przypadku, trudno jednak na nim opierać badania statystyki publicznej.

Problem samozatrudnienia zależnego powinien być rozpatrywany w kontekście wzrostu elastyczności rynku pracy [Eichhorst et al., 2013]. Jest to jednak zjawisko wieloaspektowe, dlatego należy brać pod uwagę zmiany nie tylko strukturalne, technologiczne, ale też demograficzne i społeczne (np. stylu życia, włączając w to zmiany w strukturze rodzin) oraz wzrost znaczenia nietradycyjnych sposobów pracy. Co więcej, udowodniono [Böheim, Mühlberger, 2006], że grupa samozatrudnionych zależnych jest inna od samozatrudnionych rzeczywistych i pracowników najemnych. W związku z tym wydaje się zasadne, aby była ona analizowana oddzielnie od dwóch powyższych grup.

1.5. Samozatrudnienie a przedsiębiorczość

Według Blanchflowera [2000] najprostszą formą przedsiębiorczości jest samozatrudnienie. Niektórzy badacze uważają, że może być ono traktowane jako najmniejsza, ale też najbardziej witalna część przedsiębiorczości [Demirgüç-Kunt et al., 2007]. Istnieją też opinie przeciwne. Henrekson i Sanandaji [2013] oraz Hurst i Pugsley [2010] uważają wręcz, że badanie poziomu przedsiębiorczości kraju poprzez badanie poziomu samozatrudnienia jest mylące, gdyż samozatrudnienie w większości nie odnosi się do przedsiębiorczości w rozumieniu schumpeterowskim. Dzieje się tak dlatego, że samozatrudnieni najczęściej nie są źródłem jakichkolwiek innowacji (nawet w szerokim rozumieniu tego słowa), a także często ich celem nie jest wzrost firmy (w rozumieniu rynkowym). Do tego dochodzą problemy z rozróżnieniem samozatrudnienia właściwego i samozatrudnienia zależnego [Bjuggren et al., 2010]. Jednakże znów Faggio i Silva [2012], na podstawie badań w Wielkiej Brytanii, potwierdzili istnienie dodatniej korelacji pomiędzy wielkością stopy samozatrudnienia a poziomem innowacyjności regionu. Można postawić pytanie, czy samozatrudnienie stanowi przejaw witalności i kreatywności społecznej (przedsiębiorczości), czy też jest jedynie wykorzystaniem luki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

prawnej czy regulacyjnej systemu zatrudnienia opartego na tradycyjnym modelu pracy [Phillips, McKeown, 2014].

W publikacjach nie ma zgody co do faktu, że samozatrudnienie jest formą przedsiębiorczości [Parker, 2004; Startienė et al, 2010]. Część autorów zrównuje pojęcia „przedsiębiorca" i „samozatrudniony" [np. Block, Sandner 2009; Noorderhaven et al., 2004; Hamilton, 2000; Douglas, Shepherd, 2002]. Według niektórych samozatrudnieni spełniają kryteria stawiane przedsiębiorcom, gdyż prowadzą działalność, ponosząc w pełni ryzyko z nią związane. Niekiedy wręcz słowa „samozatrudnienie" i „przedsiębiorczość" są traktowane jako synonimy [Verheul et al., 2012]. Jeszcze inni uważają, że taka definicja przedsiębiorcy jest zbyt wąska. Parker [2004] wymienia cztery grupy argumentów przemawiających za tym, że zjawiska samozatrudnienia i przedsiębiorczości są rozdzielne.

1. Przedsiębiorcą jest tylko ten prowadzący działalność gospodarczą, który zarządza środkami produkcji, zwłaszcza pracownikami.
2. Przedsiębiorca, zgodnie z duchem innowacyjności Schumpetera, jest źródłem innowacji. Tylko wprowadzający innowacje do życia gospodarczego może być uważany za przedsiębiorcę.
3. Przedsiębiorca, prowadząc swoją działalność, wpływa na inne organizacje i sferę społeczną. Nie jest przedsiębiorcą osoba sprzedająca jedynie swoje zasoby.
4. Przedsiębiorcę można rozpoznać po jego cechach i postawach (aspekt psychologiczny przedsiębiorczości).

W wielu artykułach [van Stel, de Vries 2015; Blanchflower, 2000; Rapelli, 2012] zwraca się uwagę na dużą różnorodność grupy samozatrudnionych. Część z nich zajmuje się sprzedażą dóbr i usług, inni „sprzedają" raczej swoją pracę. Jedni działają w sektorach tradycyjnych (rzemieślnicy, rolnicy, sprzedawcy), inni wykonują wolne zawody (lekarze, architekci, prawnicy), pozostali tworzą nową grupę indywidualnych profesjonalistów – wysoko wykwalifikowanych, wyspecjalizowanych, „sprzedających" głównie swoją wiedzę i umiejętności. Ci ostatni są też czasem zwani *I-pros* [Rapelli, 2012; Leighton, Brown, 2013]. Z tego powodu niełatwo analizować samozatrudnionych jako jedną grupę. Podobnie trudno rozpatrywać, czy samozatrudnienie jest formą przedsiębiorczości, nie biorąc pod uwagę jego różnych typów (np. zależnego czy hybrydowego).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podsumowanie

1. Nie istnieje jedna, spójna i precyzyjna definicja pojęcia „samozatrudnienie". Jest ono traktowane intuicyjnie, natomiast definicje tworzone na potrzeby badań własnych czy analiz znacznie różnią się zakresem stosowania. Samo zjawisko samozatrudnienia jest określane także innymi terminami, jak np. „praca na własny rachunek", „freelancing" czy „prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej". Powyższe pojęcia mają definicje, często rozłączne z definicją samozatrudnienia. To powoduje, iż wyniki badań nie mogą być porównywane. Te same uwagi dotyczą zbiorów danych uzyskanych przez instytucje statystyki publicznej.
2. Istniejące definicje samozatrudnienia odnoszą się do różnych kryteriów, które można podzielić na następujące grupy:
   a) kryteria statystyczno-prawne (podział pracujących ze względu na formę prawną),
   b) kryteria dotyczące rodzaju wykonywanej pracy i określonych grup zawodowych (np. rolnicy indywidualni),
   c) kryteria, które odnoszą się do istoty samozatrudnienia (np. niezależność, ponoszenie ryzyka).
3. Brak jednej, spójnej definicji samozatrudnienia, a co za tym idzie – odpowiednich danych statystycznych powoduje, że często w trakcie projektowania badań następuje dopasowanie problemów i hipotez badawczych do istniejących możliwości, co sprawia, że analizy samozatrudnienia są niepełne. Dotyczy to szczególnie badań trendów związanych z tym zjawiskiem lub badań porównujących wyniki pomiędzy krajami i pozwala głównie na punktową obserwację oraz analizę różnych zjawisk występujących na rynku pracy, które są związane z pojęciem „samozatrudnienie".
4. Samozatrudnieni to grupa niezwykle zróżnicowana. W ramach niej można wyodrębnić podgrupy, takie jak np. samozatrudnieni zależni (pracujący dla jednego zleceniodawcy) czy samozatrudnieni hybrydowi (łączący pracę najemną i pracę na własny rachunek).
5. Na podstawie analizy dostępnych definicji pojęcia „samozatrudnienie", funkcjonujących w badaniach naukowych, wyodrębniono następujące kryteria, które pozwalają oddzielić grupę samozatrudnionych od innych grup, tj. pracowników najemnych, przedsiębiorców czy pracodawców:
   a) konieczność świadczenia pracy własnej, osobistego zaangażowania,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

b) dochód samozatrudnionego zależy od zysków, a nie wynika z postanowień podpisanych kontraktów czy innych umów,
c) konieczność ponoszenia ryzyka, odpowiedzialności za własne działania,
d) konieczność zaangażowania finansowego,
e) niezależność działania,
f) fakt utożsamiania własnej działalności z samozatrudnieniem, a nie z pracą najemną.

6. Obecnie nie istnieje ścisła granica pozwalająca na rozróżnienie dwóch stanów aktywności zawodowej: pracy najemnej i samozatrudnienia. Potrzebna jest dyskusja i odpowiedź na pytanie, co różni samozatrudnionego od pracownika. Na obecnym etapie jedynym sposobem rozróżnienia są specyficzne przepisy prawa, w tym głównie podatkowego i dotyczącego zabezpieczenia społecznego każdego z krajów.
7. Wśród samozatrudnionych można wyróżnić grupę osób spełniających kryteria prawne samozatrudnienia (np. prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą), ale niespełniającą innych kryteriów, np. „niezależność" czy „ponoszenie ryzyka". Tę grupę nazwano samozatrudnieniem zależnym. Ma ona wiele cech zatrudnienia najemnego i według wielu badaczy powinna być analizowana oddzielnie. Jednak brak jest obecnie możliwości technicznych wyodrębnienia danych statystycznych dotyczących tej grupy w badaniu Labour Force Survey.
8. W publikacjach nie ma zgody co do faktu, czy samozatrudnienie jest formą przedsiębiorczości. Część autorów zrównuje pojęcia „przedsiębiorca" i „samozatrudniony", istnieją badania, które udowadniają pozytywną korelację pomiędzy poziomami samozatrudnienia i innowacyjności. Jednak słychać także głosy, że samozatrudnienie nie stanowi przejawu witalności i kreatywności społecznej (przedsiębiorczości), ale jest jedynie wykorzystaniem luki prawnej czy regulacyjnej systemu zatrudnienia opartego na tradycyjnym modelu pracy.

Samozatrudnienie stanowi most nie tylko pomiędzy pracownikami i pracodawcami, pracownikami i przedsiębiorcami, ale także pomiędzy firmami a konsumentami. Istnieje pogląd, że samozatrudnieni stanowią nową, odrębną grupę, a samozatrudnienie nie jest jedynie formą pracy najemnej realizowanej ze względu na możliwości zmniejszenia kosztów pracy. Jest ono zjawiskiem bardzo zróżnicowanym, obejmującym wiele form aktywności pod względem zarówno prawnym, jak i społecznym. Ta różnorodność w dobie globalizacji oraz zapotrzebowania na elastyczność i innowacyjność może stanowić główną zaletę tej formy działań.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Bibliografia

Aronson R.L. [1992], *Self-Employment: A Labour Market Perspective*, "Journal of Sociology", No. 1498.

Bauman Z. [2006], *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.

Benz M., Frey B. [2008], *Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy*, "Economica", Vol. 75.

Bigio S., Zilberman E. [2011], *Optimal Self-Employment Income Tax Enforcement*,"Journal of Public Economics", Vol. 95(9).

Binder M., Coad A. [2013], *Life Satisfaction and Self-Employment: A Matching Approach*, "Small Business Economics", Vol. 40(4).

Bjuggren C.M., Johansson D., Stenkula M. [2010], *Using Self-Employment as Proxy for Entrepreneurship: Some Empirical Caveats*, "Working Paper Series", No. 845, Research Institute of Industrial Economics, http://ratio.se/app/uploads/2014/11/cmb_dj_ms_selfemployment_154.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Blanchflower D. [2000], *Self-Employment in OECD Countries*, "Labour Economics", Vol. 7.

Blanchflower D., Oswald A.J., Stutzer A. [2001], *Latent Entrepreneurship across Nations*, "European Economic Review", Vol. 45 (4–6).

Block J., Sandner P. [2009], *Necessity and Opportunity Entrepreneurs and Their Duration in Self-Employment: Evidence from German Micro Data*, "Journal of Industry, Competition and Trade", No. 9.

Böheim R., Mühlberger U. [2006], *Dependent Forms of Self-Employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, "IZA Discussion Paper", No. 1963, Institute for the Study of Labour, Bonn.

Burke A.E. [2011], *The Entrepreneurship Role of Freelancers –Theory with Evidence from the Construction Industry*, "International Review of Entrepreneurship", Vol. 9(3).

Burke A.E. [2015], *Introduction: A Freelancing and Self-Employment Research Agenda.* In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Cieślik J. [2015], *Capturing Statistically the "Intermediate Zone" between the Employee and Employer Firm Owner.* In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Clark K., Drinkwater S. [2000], *Pushed out or Pulled in? Self-Employment among Ethnic Minorities in England and Wales*, "Labour Economics", Vol. 7(5).

Craig L., Powell A., Cortis N. [2012], *Self-Employment, Work-Family Time and the Gender Division of Labour*, "Work, Employment and Society", Vol. 26(5).

Creswell J.W. [2013], *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Croson D.C., Minniti M. [2012], *Slipping the Surly Bonds: The Value of Autonomy in Self-Employment*, "Journal of Economic Psychology", Vol. 33(2), https://pdfs.semanticscholar.org/491e/a40f6cd457b8dce6131e56ce4679e34cd8d0.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

D'Arcy C., Gardiner L. [2014], *Just the Job – or a Working Compromise? The Changing Nature of Self-Employment in the UK*, Resolution Foundation, http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2014/05/Just-the-job-or-a-working-compromise- FINAL.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Davidsson P. [2003], *The Domain of Entrepreneurship Research: Some Suggestions*. In: *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, Katz J., Shepherd D. (eds.), Elsevier, Oxford.

Dawson Ch., Henley A., Latreille P. [2009], *Why Do Individuals Choose Self-Employment?*, "IZA Discussion Paper", No. 3974, January.

Deakin S., Morris G.S. [1998], *Labour Law*, 2nd edition, Buttersworth, London.

Demirgüç-Kunt A., Klapper L.F., Panos G.A. [2007], *The Origins of Self-Employment*, http://siteresources.worldbank.org/INTFR/Resources/BosniaFeb07Klapperetal.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Denderski P., Sniekers F. [2015], *A Market Theory of Self-Employment: Competitive Search Equilibrium and Policy Implications*, http://www.tinbergen.nl/wp-content/uploads/2015/06/DenderskiSniekers-MarketTheorySelfEmployment-Preliminary.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

De Vries N., Liebregts W., van Stel A. [2013], *Explaining Entrepreneurial Performance of Solo Self-Employed from a Motivational Perspective*, EIM Research Report H201308, Zoetermeer: Panteia/EIM.

Directorate-General for Internal Policies of the Union [2014], *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, No. PE 507.449, Brussels.

Douglas E.J., Shepherd D.A. [2000], *Entrepreneurship as a Utility Maximizing Response*, "Journal of Business Venturing", Vol. 15(3).

Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U., Gerard M., Horvath Th., Kahanec M., Kahancová M., Kendzia M.J., Martišková M., Monti P., Pedersen J.L., Stanley J., Vandeweghe B., Wehner C., White C. [2013], *Social Protection Rights of Economically Dependent Self-Employed Workers*, European Parlament, Directorate-General for Internal Policies, http://adapt.it/professionioggi/docs/Economically_dependent_selfemployment.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

European Union Agency [2010], *Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions Eurofound*, a tripartite.

Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2012 [2017], http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-12-001/EN/KS-CD-12-001-EN.PDF (dostęp: 30.01.2017 r.).

Eurostat, European Commission [2017], *Labour Market Statistics. Pocketbooks, 2011 edition*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-32-11-798/EN/KS-32-11-798-EN.PDF (dostęp: 30.01.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Faggio G., Silva O. [2012], *Does Self-Employment Measure Entrepreneurship? Evidence from Great Britain*, "SERC Discussion Paper", No. 109.

Fairlie R.W. [2005], *Self-Employment, Entrepreneurship, and the NLSY79*, "Monthly Labor Review", Vol. 40, https://www.bls.gov/opub/mlr/2005/02/art6full.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Fields G.S. [2014], *Self-Employment in the Developing World*, "Background Research Paper IZA World of Labor", http://wol.iza.org/articles/self-employment-and-poverty-in--developing-countries.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Firestone W.A. [1987], *Meaning in Method: The Rhetoric of Quantitative and Qualitative Research*, "Educational Researcher", Vol. 16, No. 7.

Frade C., Darmon I. [2005], *New Modes of Business Organization and Precarious Employment: Towards the Recommodification of Labour?*, "Journal of European Social Policy", Vol. 15(2).

Goetz S.J., Fleming D.A., Rupasingha A. [2012], *The Economic Impacts of Self-Employment*, "Journal of Agricultural and Applied Economics", Vol. 44(3), Agricultural Economics Association.

GUS [2013], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2012 r.*, Warszawa.

GUS [2017], *Wybrane zagadnienia rynku pracy. Notatka informacyjna*, 10.01.2017 r., Warszawa.

Hamilton B.H. [2000], *Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self--Employment*, "Journal of Political Economy", Vol. 108.

Harvey M., Behling F. [2008], *Self-Employment and Bogus Self-Employment in the European Construction Industry. Expert Report Self-Employment and Bogus Self-Employment in the Construction Industry in the United Kingdom*, http://www.academia.edu/311458/Self-Employment_and_Bogus_Self-Employment_In_the_European_Construction_Industry (dostęp: 31.01.2017 r.).

Henrekson M. [2007], *Entrepreneurship and Institutions*, "IFN Working Paper", No. 707, Research Institute of Industrial Economics.

Henrekson M., Sanandaji T. [2013], *Small Business Activity Does Not Measure Entrepreneurship*, "IFN Working Paper", No. 959, Research Institute of Industrial Economics, Stockholm, http://www.pnas.org/content/111/5/1760.short (dostęp: 30.01. 2017 r.).

Hurst E., Pugsley B. [2010], *Non Pecuniary Benefits of Small Business Ownership*, mimeo, University of Chicago, http://cep.lse.ac.uk/seminarpapers/15-02-11-EH2.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Hughes K.D. [2003], *Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership*, "Gender, Work & Organization".

Iversen J., Malchow-Møller N., Sørensen A. [2011], *The Returns to Education in Entrepreneurship: Heterogeneity and Non-Linearities*, "Entrepreneurship Research Journal", Vol. 1(3), http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/8225/Sorensen_WP_2010.pdf?sequence=1 (dostęp: 31.01.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Kautonen T., Down S., Welter F., Vainio P., Palmroos J., Althoff K., Kolb S. [2010], *Involuntary Self-Employment as a Public Policy Issue: A Cross-Country European Review*, "International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research", Vol. 16, No. 2.

Kitching J. [2015], *Tracking UK Freelance Workforce Trends 1992–2015.* In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Kitching J., Smallbone D. [2008], *Defining and Estimating the Size of the UK Freelance Workforce*, PCG, London.

La Rochelle-Côté S. [2010], *Self-Employment in the Downturn*, "Statistics Canada Catalogue", No. 75–001-X, http://www.statcan.gc.ca/pub/75–001-x/2010103/pdf/11138-eng.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Lasocki B., Skrzek-Lubasińska M. [2016], *Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, „Wiadomości Statystyczne", nr 7(662).

Leighton P. [2015], *Independent Professionals: Legal Issues and Challenges.* In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Leighton P., Brown D. [2013], *Future Working. He Rise of European Independent Professionals*, EFIP.

Leighton P., Wynn M. [2011], *Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?*, "Indiana Law Journal", Vol. 40(1).

Millward N., Bryson A., Forth J. [2000], *All Change at Work?*, Routledge, London.

Moore C.S., Mueller R.E. [2002], *The Transition from Paid to Self-Employment in Canada: The Importance of Push Factors*, "Applied Economics", Vol. 34(6).

Mould O., Vorley T., Liu K. [2014], *Invisible Creativity? Highlighting the Hidden Impact of Freelancing in London's Creative Industries*, "European Planning Studies", Vol. 22(12).

Mühlberger U. [2007], *Dependent Self-Employment. Workers on the Border between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, New York.

Noorderhaven N., Thurik R., Wennekers S., van Stel A. [2004], *The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries*, "Entrepreneurship: Theory and Practice", Vol. 28(5).

OECD Employment Outlook [2014], http://www.oecd.org/employment/emp/2079593.pdf (dostęp: 14.06.2014 r.).

Özcan B. [2011], *Only the Lonely? The Influence of the Spouse on the Transition to Self-Employment*, "Small Business Economics", Springer, The London School of Economics and Political Science.

Parker S. [2004], *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Phillips K., McKeown T. [2013], *Understanding Self-Employment: The Opportunities and the Challenges for Good Policy*. In: *Government, SMEs and Entrepreneurship Development. Policy, Practice and Challenges*, Blackburn R., Schaper M. (eds.), Routledge, New York.

Phillips K., McKeown T. [2014], *Self-Employment or Entrepreneurship: What's in a Name? (Perhaps Quite a Lot?)*, Small Enterprise Association of Australia and New Zealand, 27th Annual SEAANZ Conference Proceedings, http://www.seaanz.org/sites/seaanz/documents/2014SEAANZConference/SEAANZ-2014-McKeown-Phillips.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Pietrobelli C., Rabellotti R., Aquilina M. [2004], *An Empirical Study of the Determinants of Self-Employment in Developing Countries*, "LLEE Working Document", No. 14, LUISS Lab of European Economics, http://economiaefinanza.luiss.it/dptea/files/LLEEWD14_JUNE_2004_0.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Purcell K. [2000], *Changing Boundaries in Employment and Organisations*. In: *Changing Boundaries in Employment*, Purcell K. (ed.), Bristol Academic Press, Bristol.

Purcell K. [2015], *Changing Boundaries in Employment and Organizations*, https://www.researchgate.net/publication/265404370_Changing_Boundaries_in_Employment_and_Organizations (dostęp: 31.01.2017 r.).

Rapelli S. [2012], *European I-Pros: A Study*, Professional Contractors Group Ltd., London.

Román C., Congregado E., Millán J. [2011], *Dependent Self-Employment as a Way to Evade Employment Protection Legislation*, "Small Business Economics", Vol. 37(3).

Romero I., Martínez-Román J.A. [2012], *Self-Employment and Innovation. Exploring the Determinants of Innovative Behavior in Small Businesses*, "Research Policy", Vol. 41.

Shane S.A. [2008], *The Illusions of Entrepreneurship: The Costly Myths that Entrepreneurs, Investors and Policymakers Live by*, CT: Yale University Press, New Haven.

Startienė G., Remeikienė R., Dumčiuvienė D. [2010], *Concept of Self-Employment*, "Economics and Management", No. 15.

Schuetze H.J. [2000], *Taxes, Economic Conditions and Recent Trends in Male Self-Employment: A Canada – US Comparison*, "Labour Economics", Vol. 7(5).

Self-Employment in Europe 2010 [2010], "European Employment Observatory Review", European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Syrett M. [2015], *Entrepreneurs, IPros and the Talent Ecosystem*. In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Taylor M. [2004], *Self-Employment in Britain: When, Who and Why*, "Swedish Economic Policy Review", Vol. 11.

Tervo H. [2004], *Self-Employment Dynamics in Rural and Urban Labour Markets*, http://www-sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa04/PDF/396.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Wilkinson A.M. [1991], *The Scientist's Handbook for Writing Papers and Dissertations*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, N.J.

Van Stel A., de Vries N. [2015], *The Economic Value of Different Types of Solo Self-Employed: A Review*. In: *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*, Centre for Research on Self-Employment, Senate Hall Academic Publishing, Ireland.

Verheul I., Thurik R., Grilo I. [2006], *Determinants of Self-Employment Preference and Realization of Women and Men in Europe and the United States (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs)*, http://ondernemerschap.panteia.nl/pdf-ez/h200622.pdf (dostęp: 31.01.2017 r.).

Verheul I., Thurik R., Grilo I., van der Zwan P. [2012], *Explaining Preferences and Actual Involvement in Self-Employment: Gender and the Entrepreneurial Personality*, "Journal of Economic Psychology", Vol. 33.

Vosko L.F. [2006], *Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity*. In: *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Vosko L.F. (ed.), McGill-Queen's University Press, Montreal and Kingston.

Wall S. [2015], *Dimensions of Precariousness in an Emerging Sector of Self-Employment: A Study of Self-Employed Nurses*, "Gender, Work & Organization", Vol. 22(3), May.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Jerzy Cieślik
Centrum Przedsiębiorczości w Akademii Leona Koźmińskiego

2 Rola samozatrudnienia w gospodarce narodowej

Samozatrudnienie, rozumiane jako aktywność ekonomiczna (działalność gospodarcza) prowadzona bez zatrudniania pracowników, jest trudne do skwantyfikowania z kilku względów. Pierwszą trudnością jest dualny charakter tego zjawiska. Można go rozpatrywać w kontekście uwarunkowanych technologicznie zmian zachodzących na rynku pracy, wdrażania elastycznych form zatrudnienia i – szerzej – zróżnicowanych form aktywności zawodowej. Możliwe jest również inne podejście, a więc rozpatrywanie samozatrudnienia jako aktu przedsiębiorczego, który prowadzi do założenia przedsiębiorstwa, nawet jeśli mamy do czynienia z działalnością prowadzoną na bardzo ograniczoną skalę. Powstaje wtedy dylemat, jak traktować samozatrudnionych – czy jako przedsiębiorców bez pracowników, czy może jako pracowników, którzy wykorzystują w pracy formy organizacyjne i sposoby działania stosowane w przedsiębiorczości.

Druga grupa trudności dotyczy kwestii natury terminologicznej. Podana wyżej definicja samozatrudnienia nie jest stosowana w sposób jednolity. W systemie statystycznym Organizacji Współpracy Zagranicznej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) samozatrudnienie (*self-employment*) jest szerszą kategorią, obejmującą zarówno aktywność ekonomiczną bez pracowników, jak i bycie pracodawcą dla innych. W tym rozumieniu pojęcie to stanowi alternatywę wobec pracy najemnej, mającej najczęściej postać zatrudnienia etatowego. Wiele nieporozumień wynika z nakładania się pojęć samozatrudnienia i jednoosobowej działalności gospodarczej. Ten ostatni termin stanowi najbardziej rozpowszechnioną formę prawnoorganizacyjną sformalizowanej (zarejestrowanej) działalności gospodarczej. Nazwa sugeruje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

zaangażowanie w biznesie wyłącznie właściciela, tymczasem w ramach takiej formy zarejestrowany podmiot gospodarczy może zatrudniać nawet kilkuset pracowników. Z kolei spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, której nazwa sugeruje prowadzenie działalności na większą skalę, może funkcjonować bez pracowników najemnych.

Dualny wymiar samozatrudnienia – jako przejaw zarówno zmian na rynku pracy, jak i aktywności przedsiębiorczej – znajduje także odzwierciedlenie w dostępnych danych statystycznych. Zjawisko samozatrudnienia jest rejestrowane w systemie statystycznym w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przez GUS, a w Unii Europejskiej – Labour Force Survey (LFS). W tym przypadku jednostką analizy jest gospodarstwo domowe i jego członkowie. Równocześnie aktywność gospodarcza samozatrudnionych znajduje się w obszarze zainteresowań statystyki przedsiębiorstw. Tu jednak podstawową jednostką analizy jest podmiot gospodarczy (przedsiębiorstwo), prowadzący sformalizowaną działalność gospodarczą zgodnie z obowiązującymi w danym kraju przepisami. Te różnice metodologiczne powodują, że dane nie są bezpośrednio porównywalne. Przykładowo, w badaniach BAEL nie ma znaczenia, czy samozatrudnienie ma charakter sformalizowany, a w statystyce przedsiębiorstw podstawą są dane z rejestrów podmiotów gospodarczych. W statystyce przedsiębiorstw podmiot gospodarczy bez pracowników może angażować kilku właścicieli, w BAEL każdy z nich byłby liczony oddzielnie. Źródłem nieporozumień i błędnych interpretacji jest także to, że dane BAEL uwzględniają gospodarstwa rolne, podczas gdy statystyka przedsiębiorstw z reguły nie obejmuje rolnictwa.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano aktualizację i rozwinięcie wcześniejszych prób zarówno oszacowania roli samozatrudnienia w polskiej gospodarce [por. Cieślik, 2015; Cieślik, 2017], jak i pokazania skali tego zjawiska na tle innych krajów Unii Europejskiej, z uwzględnieniem dostępnych danych za 2014 r. Przedstawione szacunki i tendencje zostały opracowane na podstawie niepublikowanych danych GUS-u, specjalnie przetworzonych na potrzeby realizacji projektu badawczego[1]. Aby zachować porównywalność, w całym rozdziale konsekwentnie zaprezentowano dane z pominięciem rolnictwa.

[1] Niniejsze opracowanie powstało w ramach projektu badawczego „Samozatrudnienie w Polsce i na świecie" (2015/19/B/HS4/00366), realizowanego w latach 2016–2018 w Akademii Leona Koźmińskiego i dofinansowanego przez Narodowe Centrum Nauki. Autor wyraża podziękowania M. Łopacińskiemu i M. Sierant za pomoc w opracowaniu danych statystycznych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Analizę należy rozpocząć od systematyzacji różnorodnych przejawów samozatrudnienia, by w dalszej części rozważań zarówno przedstawić całościowy wymiar samozatrudnienia, jak i oszacować skalę jego kluczowych elementów (podrozdział 2.1). Natomiast w podrozdziale 2.2 zaprezentowano samozatrudnienie na tle alternatywnych form aktywności ekonomicznej ludności, a w podrozdziale 2.3 – jako wyodrębniony segment mikroprzedsiębiorstw. W ostatnim podrozdziale, 2.4, dokonano porównania skali omawianego zjawiska na tle innych krajów Unii Europejskiej. W podsumowaniu z kolei przedstawiono główne ustalenia i wnioski dotyczące kierunków przyszłych badań.

2.1. Zróżnicowanie przejawów samozatrudnienia

Mankamentem dotychczasowych badań nad samozatrudnieniem był brak systematycznego podejścia do kwestii zróżnicowania zbiorowości samozatrudnionych z uwzględnieniem kluczowych czynników różnicujących, takich jak:

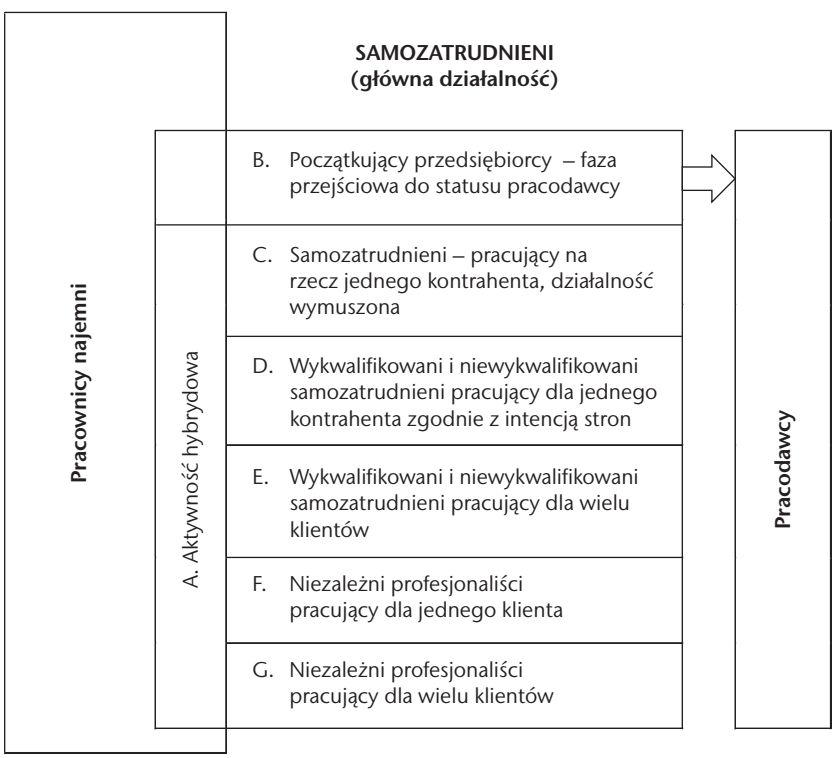
1) trwałe bądź przejściowe niezatrudnianie pracowników – chodzi o wyodrębnienie „samozatrudnionych w tranzycie", którzy znajdują się na ścieżce rozwojowej i w pewnym momencie zatrudnią pierwszego, a następnie kolejnych pracowników,
2) łączenie samozatrudnienia z etatem (aktywność hybrydowa),
3) wykonywanie działalności na rzecz jednego kontrahenta (samozatrudnienie zależne),
4) wyodrębnienie subkategorii „wymuszone samozatrudnienie zależne", gdy działalność jest podejmowana pod presją pracodawcy,
5) uwzględnienie poziomu kwalifikacji i doświadczenia samozatrudnionych – występują tu bardzo istotne różnice między pracownikami niewykwalifikowanymi a osobami wykonującymi wolne zawody, posiadającymi unikalną wiedzę i umiejętności,
6) uwzględnienie specyfiki branży, w której działają samozatrudnieni – znaczące zróżnicowanie skali zjawiska samozatrudnienia w zależności od gałęzi gospodarki, a także form specyficznych dla konkretnych branż.

Rysunek 2.1 ilustruje próbę segmentacji zbiorowości samozatrudnionych z łącznym uwzględnieniem kryteriów 1) – 5), bez kryterium branżowego. Spośród wyodrębnionych siedmiu typów samozatrudnienia tylko dwa, E i G, spełniają łącznie wszystkie kluczowe kryteria – jest to główna forma aktywności przedsiębiorczej, mająca charakter trwały, realizowana bez pracowników i w sposób niezależny,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

niewskazujący na podobieństwo ze stosunkiem pracy. W przypadku tzw. samozatrudnienia hybrydowego (A) nie jest to działalność główna, ale dodatkowa do pracy na etacie. Zjawisko dorabiania jest w Polsce bardzo rozpowszechnione i w tej dziedzinie jesteśmy w czołówce krajów europejskich. Z kolei samozatrudnienie typu B nie spełnia kryterium trwałości. Zdecydowana większość nowych firm należących do tej grupy podmiotów gospodarczych nie zatrudnia pracowników w pierwszym okresie działalności, natomiast po „okrzepnięciu" biznesu staje się pracodawcami.W tradycyjnym podejściu do przedsiębiorczości wszystkich samozatrudnionych traktowano jako potencjalnych pracodawców w bliższej bądź dalszej perspektywie czasowej. Obecnie wiadomo, że zdecydowana większość inicjatyw samozatrudnienia jest podejmowana z myślą, że będzie miała charakter trwały. Szacuje się, że mniej niż 10% samozatrudnionych, którzy rozpoczynają działalność, kończy jako pracodawcy.

Rysunek 2.1. Segmentacja populacji samozatrudnionych


SAMOZATRUDNIENI
(główna działalność)
Pracownicy najemni
A. Aktywność hybrydowa
B. Początkujący przedsiębiorcy – faza przejściowa do statusu pracodawcy
C. Samozatrudnieni – pracujący na rzecz jednego kontrahenta, działalność wymuszona
D. Wykwalifikowani i niewykwalifikowani samozatrudnieni pracujący dla jednego kontrahenta zgodnie z intencją stron
E. Wykwalifikowani i niewykwalifikowani samozatrudnieni pracujący dla wielu klientów
F. Niezależni profesjonaliści pracujący dla jednego klienta
G. Niezależni profesjonaliści pracujący dla wielu klientów
Pracodawcy

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Pewne wątpliwości mogą budzić przypadki samozatrudnienia, kiedy osoba samozatrudniona świadczy usługi na rzecz tylko jednego podmiotu (C, D i F). Dotyczą one tego, czy nie jest to zakamuflowana forma stosunku pracy (w celu uzyskania korzyści podatkowych i niższych składek na ubezpieczenia społeczne). Obiekcje mogą być uzasadnione, gdy samozatrudniony podejmuje działalność na rzecz byłego pracodawcy, bo wtedy decyzja o zatrudnieniu może być podjęta pod presją (albo samozatrudnienie, albo zwolnienie z pracy). Dotychczasowe badania wskazują na złożoność procesów decyzyjnych w tej kwestii. Wymuszone formy wydają się być w mniejszości. W większości przypadków mamy do czynienia z dążeniem do uzyskania obopólnych korzyści wynikających z wdrożenia elastycznych form współpracy oraz minimalizacji danin publicznych. W przypadku wysoko wykwalifikowanych specjalistów występuje zjawisko wymuszania samozatrudnienia na pracodawcach przez pracowników etatowych.

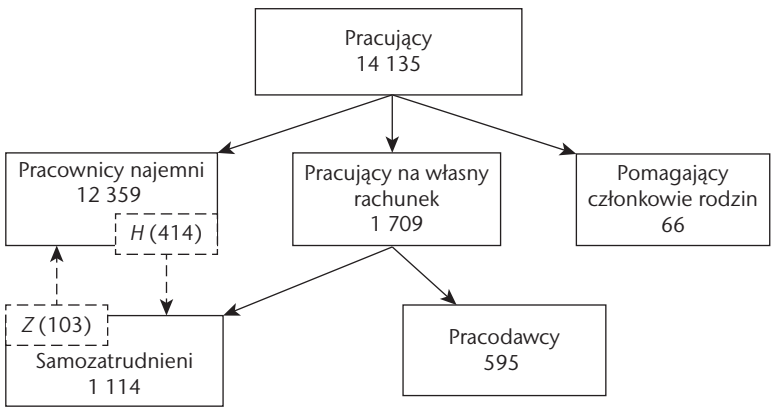
2.2. Samozatrudnienie na tle alternatywnych form aktywności ekonomicznej ludności

Specjalnie przetworzone dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, prowadzonego cyklicznie przez GUS, pozwalają określić skalę samozatrudnienia na tle innych form aktywności (rysunek 2.2). Populacja samozatrudnionych stanowiła w 2014 r. mniej niż jedną dziesiątą osób zatrudnionych na etacie. Trzeba jednak pamiętać o wspólnej dla obu grup ponad 400-tysięcznej części samozatrudnionych hybrydowych, którzy prowadzą działalność gospodarczą równolegle z zatrudnieniem etatowym, traktowanym jako główne źródło utrzymania. Wbrew obiegowym przekonaniom zjawisko samozatrudnienia zależnego nie jest bardzo rozpowszechnione w gospodarce, gdyż dotyczy ok. 100 tys. osób, czyli mniej niż 10% ogółu samozatrudnionych.

Jeśli chodzi o proporcję samozatrudnionych do pracodawców, to aktualnie kształtuje się ona jak 2 do 1 i, podobnie jak w wielu krajach wysoko rozwiniętych, w ostatnich kilkudziesięciu latach uległa zwiększeniu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Rysunek 2.2. Pracownicy najemni, samozatrudnieni i pracodawcy w Polsce w 2014 r. (w tys.) poza rolnictwem



Źródło: opracowanie własne na podstawie niepublikowanych danych GUS-u (BAEL).

2.3. Dychotomiczna struktura sektora mikroprzedsiębiorstw

Rosnące znaczenie podmiotów gospodarczych bez pracowników wymaga nowego spojrzenia na kategorię mikroprzedsiębiorstw w gospodarce. Jest to segment uznawany za najsłabszy, choć najliczniejszy, bo stanowi 96% wszystkich podmiotów. W mikroprzedsiębiorstwach jest zaangażowanych 39% pracujących w całym sektorze przedsiębiorstw i 22% pracowników etatowych. Mikrofirmy generują 22% wszystkich przychodów i 26% wartości dodanej [Cieślik, 2014, s. 248].

Biorąc pod uwagę wyraźne różnice między zbiorowością samozatrudnionych i firm pracodawców, można mieć wątpliwości co do aktualnej przydatności kategorii mikroprzedsiębiorstw w statystyce i analizie ekonomicznej. Rozsądnym rozwiązaniem byłoby uznanie samozatrudnionych, w przypadku których stosuje się także określenia „przedsiębiorcy solo" i „firmy pracodawcy", jako odrębnych segmentów i niełączenie ich w niejako sztucznej statystycznej kategorii mikroprzedsiębiorstw. Dodatkowym argumentem może być fakt stosunkowo ograniczonego przepływu między obydwoma grupami. Jak wskazywano wcześniej, mniej niż 10% samozatrudnionych przekształca się w pracodawców. W tym duchu idą najnowsze zmiany w statystyce przedsiębiorstw Eurostatu, gdzie kilku lat temu wprowadzono dodatkowy przedział wielkości podmiotów gospodarczych „zero zatrudnionych – zero class".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Tabela 2.1 ilustruje potencjał obydwu segmentów. Samozatrudnionych jest ponad dwa razy więcej niż mikropracodawców, ale na tym się kończy ich przewaga. Jeśli chodzi o zatrudnienie, to samozatrudnieni dają pracę sobie, co nie jest bez znaczenia. Jednak biorąc pod uwagę łączną liczbę właścicieli i pracowników etatowych (statystyczna kategoria pracujących), można zauważyć, że udział segmentu samozatrudnionych w całym sektorze mikroprzedsiębiorstw wynosi tylko 38%, a w przychodach i wartości dodanej – ok. 27%.

Tabela 2.1. Struktura polskich mikroprzedsiębiorstw w 2014 r. (liczba firm i liczba pracujących w tys.)

Kategorie mikroprzedsiębiorstw	Firmy	Pracujący		
		ogółem	właściciele	zatrudnieni
Ogółem	**1 816,9**	**3 549,2**	**2 038,7**	**1 510,5**
Mikropracodawcy	553,2	2 196,2	685,7	1 510,5
Samozatrudnieni:	1 263,7	1 352,9	1 352,9	0,0
– prowadzący działalność główną (bez zależnej)	836,1	925,3	925,3	–
– hybrydowi	342,4	342,4	342,4	–
– zależni	85,2	85,2	85,2	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

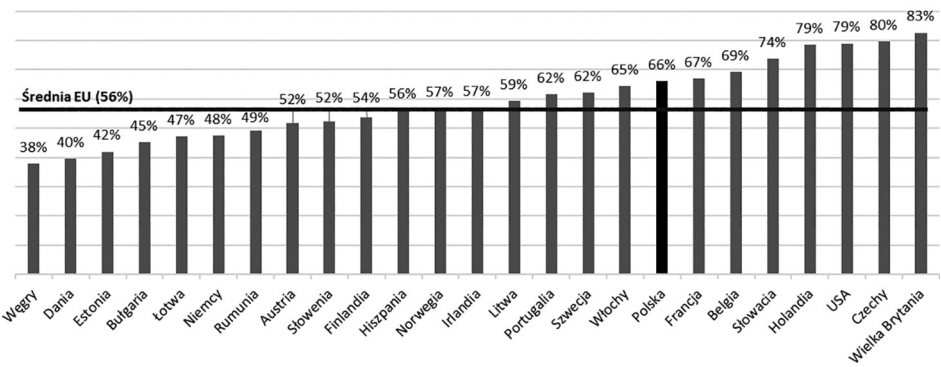
2.4. Znaczenie aktywności solo – porównania międzynarodowe

Porównując udział samozatrudnionych (przedsiębiorców solo) w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych w Polsce na tle innych krajów, trzeba podkreślić, że wykazuje on w ostatnich kilkunastu latach wyraźną tendencję rosnącą w większości krajów wysoko rozwiniętych, np. w USA w 2000 r. wynosił 75%, a w 2010 r. już 79% [Shane, 2012]. Podobne zmiany wystąpiły w gospodarce niemieckiej: nastąpił wzrost z 51% w 2000 r. do 56% w 2009 r. Faktycznie cały przyrost podmiotów gospodarczych w Niemczech w latach 2000–2009 dotyczył firm solo [Fritsch et al., 2012]. Jak ilustruje rysunek 2.3, Polska znajduje się w grupie krajów o stosunkowo wysokim udziale samozatrudnionych w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych. W 2014 r. kształtował się on na poziomie 66%, wobec średniej dla UE wynoszącej 56%. W ścisłej czołówce znalazły

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

się nie tylko kraje wysoko rozwinięte, takie jak Wielka Brytania, Holandia czy USA, ale też przedstawiciele regionu Europy Środkowo-Wschodniej – Czechy i Słowacja. Także kraje o najniższym poziomie samozatrudnionych są zróżnicowane. Są w tej grupie nowe kraje członkowskie, ponadto Dania, Niemcy oraz Austria.

Rysunek 2.3. Samozatrudnieni jako % aktywnych podmiotów gospodarczych w 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Powyższą sytuację można wyjaśnić bardzo złożonymi zjawiskami, które wiążą się z ogólnym trendem wzrostu roli przedsiębiorczości solo. Można przy tym wyróżnić cztery typy samozatrudnienia. Pierwszy typ dotyczy najsłabszego nurtu, polegającego na angażowaniu się w proste usługi wykonywane samodzielnie przez osoby o niskich kwalifikacjach. Wzrost zainteresowania taką działalnością występuje w krajach o wysokiej stopie bezrobocia, zwłaszcza w okresach ogólnego pogorszenia koniunktury gospodarczej.

Drugi typ samozatrudnienia wynika z dążenia do wykorzystania możliwości, jakie stwarzają nowe technologie informacyjne i komunikacyjne pozwalające na realizację kooperacyjnych form działalności biznesowej, w tym zwłaszcza outsourcingu w dziedzinie usług czy handlu elektronicznego. Rozwój elastycznych form zatrudnienia czy – szerzej – aktywności zawodowej skłania do wyboru samozatrudnienia, nawet jeśli aktualne warunki pracy etatowej są satysfakcjonujące. Decydują tu często względy praktyczne. Tak będzie w przypadku pracy zdalnej wykonywanej w domu. Ze względu na praktyczne kwestie, takie jak rozliczenie kosztów zakupu komputera czy rozliczenie kosztów bieżących (elektryczność, woda, gaz), bardziej efektywne może się okazać zarejestrowanie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

działalności gospodarczej. Z czasem usługi świadczone początkowo dla jednego kontrahenta w trybie zależnym można realizować na rzecz innych odbiorców.

Odrębną, trzecią grupę samozatrudnionych stanowią samozatrudnieni hybrydowi, łączący działalność gospodarczą z zatrudnieniem etatowym, traktowanym jako główne źródło utrzymania. Dorabianie do etatu może przybierać zarówno proste, jak i zaawansowane formy świadczenia usług.

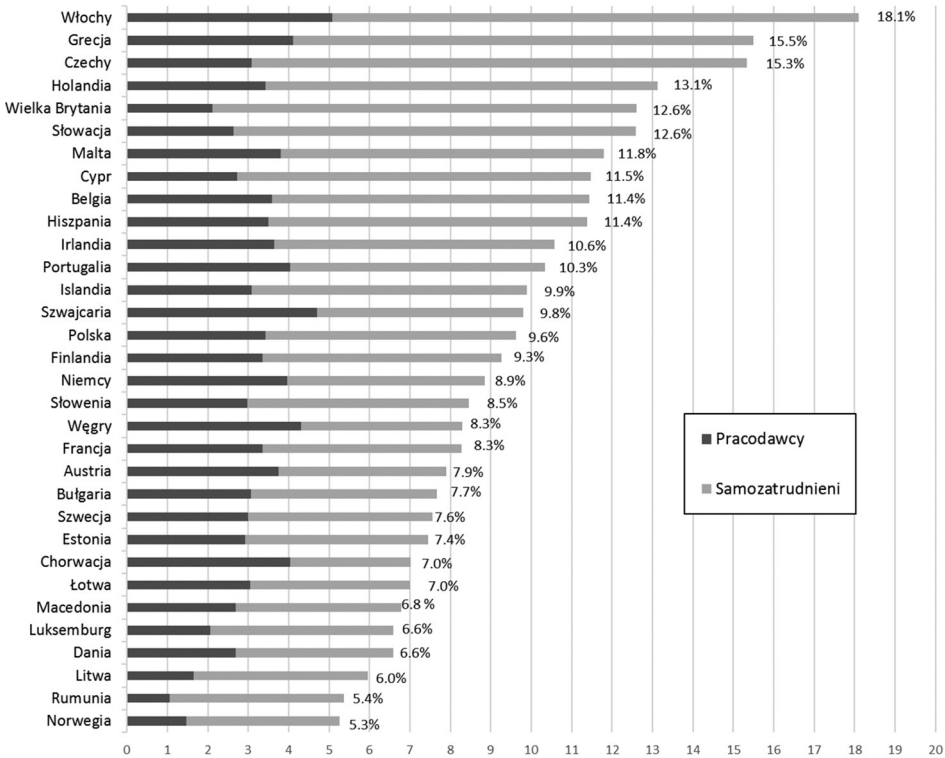
Czwarty typ samozatrudnienia to przedsiębiorczość solo z najwyższej półki, realizowana przez wysoko wykwalifikowanych specjalistów funkcjonujących jako wolni strzelcy, którzy osiągnąwszy silną pozycję na rynku, zaczynają doceniać formalną niezależność. Rezygnują oni z atrakcyjnych ofert zatrudnienia, by móc swobodnie angażować się w projekty, które spełniają ich ambicje zawodowe. Mają przy tym poczucie bezpieczeństwa, bo wysoki status zawodowy gwarantuje popyt na ich usługi. Wspomniane trzy typy samozatrudnienia mogą się rozwijać z różnym nasileniem w różnych krajach, w ramach generalnego trendu wzrostu roli przedsiębiorczości solo. Rosnące znaczenie działalności gospodarczej bez pracowników ma istotny wpływ na kształtowanie całkowitej stopy przedsiębiorczości, która jest powszechnie wykorzystywana do porównań aktywności przedsiębiorczej społeczeństw. W skali kraju jest ona mierzona procentowym udziałem ludności aktywnej zawodowo w działalności gospodarczej, realizowanej zarówno z pracownikami, jak i bez nich (samozatrudnienie). Badacze przedsiębiorczości wskazują na dużą rolę tradycji i czynników kulturowych w tej dziedzinie. Przykładowo, w Europie tradycyjnie wysoką stopę przedsiębiorczości mają kraje śródziemnomorskie, a stosunkowo niską kraje Europy kontynentalnej i skandynawskie [Cieślik, van Stel, 2014].

Obserwacja długookresowych trendów wskazuje, że skala aktywności przedsiębiorczej spada, w miarę jak kraj przechodzi na coraz wyższy poziom rozwoju. Na przełomie XX i XXI w. w krajach najwyżej rozwiniętych zauważono symptomy odwrócenia tego spadkowego trendu, co wiązano z renesansem przedsiębiorczości w dobie rewolucji technologicznej związanej z technologiami informacyjnymi i upowszechnieniem Internetu [Wennekers et al., 2010]. Jakkolwiek prowadzone badania empiryczne nie doprowadziły do jednoznacznych ustaleń w tej dziedzinie. Zwrócono uwagę, że w wymiarze ilościowym na odwrócenie spadkowego trendu stopy przedsiębiorczości mogły mieć wpływ nie tyle powstające w warunkach garażowych innowacyjne start-upy technologiczne, ile właśnie wzrost zainteresowania przedsiębiorczością bez pracowników, w szczególności w usługach. Rysunek 2.4 ilustruje zróżnicowanie całkowitej stopy przedsiębiorczości w krajach Unii Europejskiej w rozbiciu na jednostki zatrudniające pracowników (ciemniejszy

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

słupek) i samozatrudnionych (jaśniejszy słupek). Widać tu wyraźnie, że bardzo duże zróżnicowanie całkowitej stopy przedsiębiorczości jest pochodną popularności przedsiębiorczości solo w danym kraju. Zróżnicowanie stopy przedsiębiorczości dotyczące liczby firm pracodawców jest znacznie mniejsze.

Rysunek 2.4. Całkowita stopa przedsiębiorczości (w %) w podziale na pracodawców i samozatrudnionych w 2014 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Podsumowanie

W świetle przeprowadzonej analizy empirycznej można sformułować generalny wniosek, że aktywność ekonomiczna realizowana w formie samozatrudnienia ma istotne znaczenie dla gospodarki. Zjawiska występujące w tej dziedzinie z pewnością zasługują na uwagę badaczy zarówno rynku pracy, jak i przedsiębiorczości, a także przedstawicieli administracji publicznej odpowiedzialnych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

za wdrożenie instrumentów polityki rynku pracy, polityki społecznej oraz promocji przedsiębiorczości. W międzynarodowym środowisku naukowym przekonanie o potrzebie rozwijania badań w tej dziedzinie staje się powszechne. Znamienna jest tu wypowiedź czołowego amerykańskiego badacza, S.A. Shane'a: „Najnowsze trendy (…) wskazują, że musimy zrozumieć, dlaczego coraz mniej Amerykanów decyduje się uruchomić biznes z pracownikami. Bez odpowiedzi na to pytanie interpretacja danych dotyczących mniejszych firm będzie trudna" [Shane, 2012].

Kluczem do zrozumienia współczesnych zjawisk w obszarze samozatrudnienia jest uwzględnienie zróżnicowania przejawów tego zjawiska. Zaproponowana segmentacja tych symptomów z pewnością nie wyczerpuje całej złożoności tego obszaru aktywności ekonomicznej. Współcześnie, w wyniku stosowania elastycznych form zatrudnienia i zróżnicowania form prowadzenia działalności gospodarczej, granica między przedsiębiorczością a zatrudnieniem stała się płynna. Dla coraz liczniejszej grupy osób znajdujących się w „strefie pośredniej" bardziej adekwatne wydaje się pojęcie „zaangażowanie ekonomiczne", a nie „praca" czy „własny biznes".

W dotychczasowych badaniach samozatrudnienie było postrzegane jako działalność niższego rzędu, podejmowana nierzadko z przymusu ekonomicznego, wobec braku alternatywnych możliwości zarobkowych. Zdecydowanie zbyt mało jest rozpoznany segment samozatrudnionych „z górnej półki". Chodzi tu o wysokiej klasy specjalistów, dla których, po uzyskaniu wysokiego statusu ekonomicznego i zawodowego, samozatrudnienie staje się atrakcyjne ze względu na niezależność i swobodę czasową.

Z uwagi na ograniczenia objętościowe niniejszego rozdziału nie poruszono kwestii zróżnicowania branżowego. Ten wymiar zróżnicowania także zasługuje na większą uwagę badaczy.

Rosnący udział samozatrudnionych wśród osób prowadzących działalność gospodarczą rodzi potrzebę krytycznego spojrzenia na stosowany w statystyce system klasyfikacji według klas wielkości przedsiębiorstw. W szczególności kategoria „mikroprzedsiębiorstwa" wydaje się nie przystawać do współczesnych realiów, gdyż kamufluje zasadnicze różnice między samozatrudnionymi a mikropracodawcami. Lepszym rozwiązaniem byłoby prezentowanie danych statystycznych odrębnie dla obu grup. Zarówno rosnące znaczenie samozatrudnienia w gospodarce, jak i różnorodność przejawów tej formy aktywności stanowi zjawisko powszechne w skali światowej. Przeprowadzona analiza porównawcza pokazała, że na tle innych krajów europejskich skala samozatrudnienia w Polsce jest

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

stosunkowo duża. To dodatkowy argument, by rozwijać badania w tej dziedzinie, także we współpracy z badaczami innych krajów.

Bibliografia

Cieślik J. [2014], *Przedsiębiorczość, polityka, rozwój*, Wydawnictwo Akademickie SEDNO, Warszawa.

Cieślik J. [2015], *Capturing Statistically the "Intermediate Zone" between the Employee and Employer Firm Owner*, "International Review of Entrepreneurship", Vol. 13(3).

Cieślik J. [2017], *Entrepreneurship in Emerging Economies Enhancing Its Contribution to Socio-Economic Development*, Palgrave Macmillan/Springer International Publishing, Cham.

Cieślik J., van Stel A. [2014], *Comparative Analysis of Recent Trends in Private Sector Development in CEE Transition Economies*, "Entrepreneurship Research Journal", Vol. 4(2).

Fritsch M., Kritikos A.S., Rusakova A. [2012], *Who Starts a Business and Who Is Self-Employed in Germany*, "Discussion Papers of DIW", Berlin.

Shane A.S. [2012], *Should We Count Non-Employer Businesses?*, "Small Business Trends", June 25, http://smallbiztrends.com. (dostęp: 8.10.2017 r.).

Wennekers S., van Stel A., Carree M., Thurik A.R. [2010], *The Relationship between Entrepreneurship and Economic Development: Is It U-shaped?*, "Foundations and Trends in Entrepreneurship",Vol. 6(3).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Joanna Żukowska
Instytut Przedsiębiorstwa

3 Samozatrudnienie – charakterystyka trendu w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej

Zagadnienie samozatrudnienia w ostatnich dwóch dekadach w literaturze zagranicznej i krajowej występuje coraz częściej. Wydaje się ono także istotne z punktu widzenia praktyki gospodarczej. W dostępnych opracowaniach często porusza się problematykę samozatrudnienia w ujęciu kraju, natomiast rzadziej analizuje się ją w ujęciu porównawczym. Z tego względu celem rozdziału będzie podjęcie próby zaprezentowania pewnych trendów dotyczących samozatrudnienia w Polsce oraz innych krajach Unii Europejskiej. Na potrzeby opracowania uwaga zostanie także poświęcona wybranym krajom Organizacji Współpracy Zagranicznej i Rozwoju – OECD (i krajom aspirującym).

3.1. Samozatrudnienie – wprowadzenie teoretyczne

B. Puzio-Wacławik definiuje samozatrudnienie jako wykonywanie pracy na własny rachunek. Jest to forma aktywności, w której osoba ponosi pełną odpowiedzialność i wszelkie konsekwencje wynikające z prowadzonej własnej działalności gospodarczej [Puzio-Wacławik, 2013]. Samozatrudnienie bardzo często jest utożsamiane z działalnością na własny rachunek i ryzykiem charakterystycznym dla przedsiębiorcy [Wiśniewski, 2010]. M. Skąpski uznaje za nie: „(…) zatrudnienie wykonawców dóbr lub usług oferowanych przez przedsiębiorcę na podstawach niepracowniczych, które nie pozbawia go statusu samozatrudnionego,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

jeżeli w przeważającej mierze działalność przedsiębiorstwa oparta jest na pracy wykonywanej przez niego osobiście" [Skąpski, 2010].

Zdaniem Lainga [2011] samozatrudnienie to założenie i prowadzenie działalności. Urwin [2011] natomiast traktuje je jako formę współpracy między stronami, która przynosi lepsze korzyści aniżeli zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z definicją GUS-u samozatrudnienie obejmuje osoby, które prowadzą własne gospodarstwo rolne albo działalność gospodarczą na własny rachunek, nie zatrudniając pracowników najemnych [GUS, 2017]. B. Lasocki i M. Skrzek-Lubasińska definiując to pojęcie, przyjęli cztery następujące założenia: (1) samozatrudniony działa w celu wypracowania zysku, (2) wykonuje pracę samodzielnie (nie posiada pracowników najemnych), (3) samozatrudnienie musi mieć formalny charakter (obowiązki wynikające z ochrony socjalnej i finansowej), (4) jest realizowane na własny rachunek i ryzyko [Lasocki, Skrzek-Lubasińska, 2016].

Należy zaznaczyć, że samozatrudnienie to także szersze ujęcie, w którym w roli samozatrudnionych występują osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych [Ćwiertniak, 2009]. Podawane w literaturze krajowej i zagranicznej definicje ujmują ten termin różnorodnie, niekiedy wręcz odmiennie. Można jednak wnioskować, iż samozatrudnionym jest każdy, kto nie ma umowy o pracę lub umowy mianowania. Jednakże na potrzeby niniejszego rozdziału samozatrudnienie będzie rozumiane zgodnie z definicją GUS-u.

Powołując się na dane GUS-u, można zauważyć, że w Polsce w 2015 r. było zarejestrowanych aż 1,1 mln jednoosobowych firm [GUS, 2016b]. J. Wiśniewski przytacza badania prowadzone przez Komisję Europejską, z których wynika, iż sześciu na dziesięciu Polaków do 25. roku życia rozważa założenie i prowadzenie działalności gospodarczej; 30% prowadzących własną firmę nie ukończyło 30. roku życia. W szczególności e-biznes został zdominowany przez tę grupę wiekową – 85% to właśnie osoby poniżej trzydziestki. Następnie 44% tej grupy wiekowej ma udział w branży finansowo-ubezpieczeniowej, a 38% – w branży nieruchomości [Wiśniewski, 2013]. Można wysnuć wniosek, iż w Polsce występuje trend samozatrudnienia wśród młodszej grupy wiekowej.

3.2. Rozkład samozatrudnienia w Polsce

Z raportu BAEL opracowanego przez GUS wynika, iż występującym trendem jest liczba samozatrudnionych w Polsce utrzymująca się na zbliżonym, wysokim

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

poziomie. Potwierdzeniem tej tezy jest poniższa tabela (3.1), prezentująca liczbę zatrudnionych, rok do roku, na koniec każdego IV kwartału. Wyjątek stanowi 2016 r., dla którego prezentowane dane pochodzą z III kwartału. Powodem jest brak danych za IV kwartał 2016 r.

Tabela 3.1. Liczba samozatrudnionych w Polsce w IV kwartale w latach 2006–2015 i III kwartale 2016 r.

Wyszczególnienie	IV kwartał										III kwartał
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ogólna liczba pracodawców i pracujących na własny rachunek (w tys.):	2 911	2 942	2 914	2 906	3 036	3 045	2 898	2 879	2 927	2 959	2 923
– liczba pracodawców	584	606	638	631	659	671	659	659	645	643	672
Ogólna liczba samozatrudnionych	**855**	**938**	**952**	**1 014**	**1 114**	**1 147**	**1 061**	**1 062**	**1 117**	**1 128**	**1 177**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS-u za lata 2006–2016.

Prezentowana liczba samozatrudnionych została obliczona w następujący sposób – ogólna liczba pracodawców i osób pracujących na własny rachunek w IV kwartale w roku została pomniejszona o pracodawców oraz osoby pracujące na własny rachunek w rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie.

Reasumując, w prezentowanym ujęciu kategoria „samozatrudnieni" obejmuje osoby pracujące wyłącznie na własny rachunek [GUS, 2016c], jednak pomija osoby pracujące na umowy cywilnoprawne. Z tego względu znaczącą trudnością jest precyzyjne oszacowanie liczby samozatrudnionych. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na profil samozatrudnionych w Polsce. Stowarzyszenie Samozatrudnieni w 2012 r. dokonało analizy danych GUS-u, na podstawie których został określony profil samozatrudnionego. Przeciętnie osoba, która założyła własną działalność gospodarczą, jest mężczyzną w wieku 30–40 lat, posiadającym wykształcenie wyższe. Jednakże 40% działalności gospodarczej jest zakładanych przez kobiety, co daje Polsce jedną z wiodących pozycji pod względem ich przedsiębiorczości. Z badań wynika także, że do założenia działalności są wykorzystywane własne środki finansowe, a już w pierwszym roku takie firmy wykazują zysk.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Ponadto zazwyczaj obszarem ich działania jest rynek lokalny. Dane uzyskane przez Stowarzyszenie Samozatrudnionych wskazują także, że blisko 25% firm samozatrudnionych zostaje zamkniętych w pierwszym roku, a po pięciu latach od założenia funkcjonuje tylko 30% [http://samozatrudnieni.org/, 2016]. Tezę potwierdzają również wyniki badań opublikowanych w 2014 r. przez Główny Urząd Statystyczny [GUS, 2014b].

Tabela 3.2. Przeżywalność firm bez pracowników najemnych, zarejestrowanych w 2008 r. i istniejących w latach 2009–2013

Wyszczególnienie	2008–2009	2008–2013
Przeżywalność firm w roku/latach (w %)	74,5	30,6
Liczba firm bez pracowników najemnych w roku/latach	238 421	62 374

Źródło: [GUS, 2014b].

Dane zarówno GUS-u, jak również światowe wskazują, że pierwszy rok od założenia przeżywa ponad 70% przedsiębiorstw, natomiast po pięciu latach – mniej niż co trzecie bez pracowników najemnych [GUS, 2014b; Oberschachtsiek, 2008; Georgellis, 2007; *Policy Brief on Sustaining Self-Employment*…, 2015; Whakatutuki, 2016].

3.3. Samozatrudnienie – Polska na tle innych krajów UE i OECD (i krajów aspirujących)

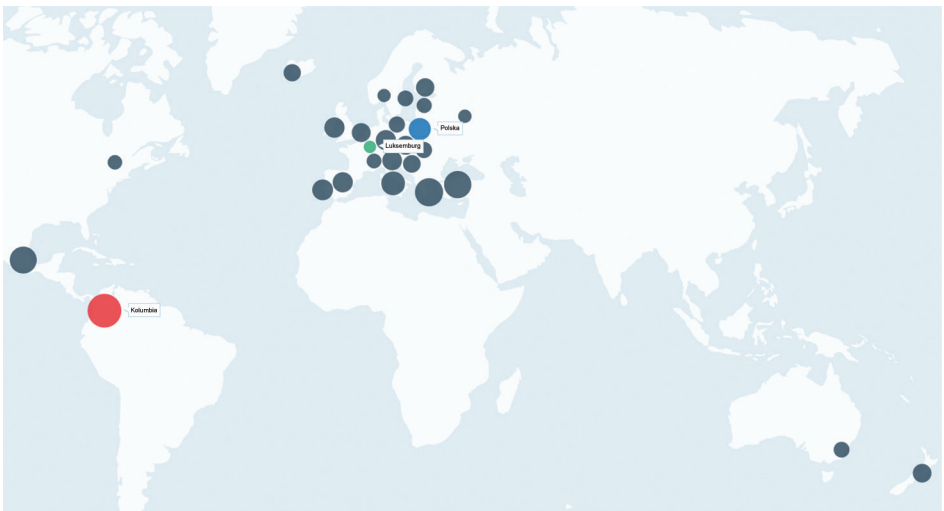
Na wstępie należy zaprezentować rozkład samozatrudnienia na świecie. Prezentowane poniżej dane (rysunek 3.1) pochodzą z zasobów OECD. W niniejszym podrozdziale przyjęto najaktualniejsze z nich, tj. na dzień 31 grudnia 2015 r. Należy zaznaczyć, iż zdecydowana większość krajów udostępniła swoje dane, natomiast w wyjątkowych przypadkach brak wskazanego kraju jest efektem niedostarczenia przez niego aktualnych informacji. Odnośnie do danych światowych są prezentowane wyłącznie kraje, w których samozatrudnienie osiąga wyższy wskaźnik. Ponadto na rysunkach przedstawiono kraje mające wskaźnik samozatrudnienia wyższy niż 5%.

Na mapie świata zostały zaprezentowane kraje OECD i kraje aspirujące, w których występuje samozatrudnienie. Średnica koła odzwierciedla wielkość tego zjawiska w danym kraju. Na mapie wyróżniono: Kolumbię, charakteryzującą

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

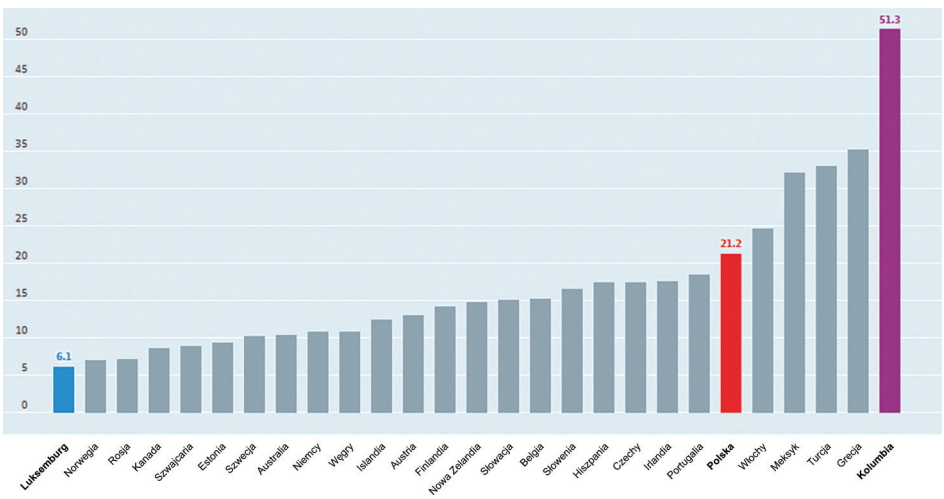
się najwyższą stopą samozatrudnienia, Luksemburg – o najniższej stopie zatrudnienia, Polskę, której poświęcono najwięcej uwagi w niniejszym podrozdziale.

Rysunek 3.1. Rozkład samozatrudnienia w krajach OECD (i krajach aspirujących) w 2015 r.



Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

Rysunek 3.2. Stopa samozatrudnienia w krajach OECD (i krajach aspirujących) w 2015 r. (w %)

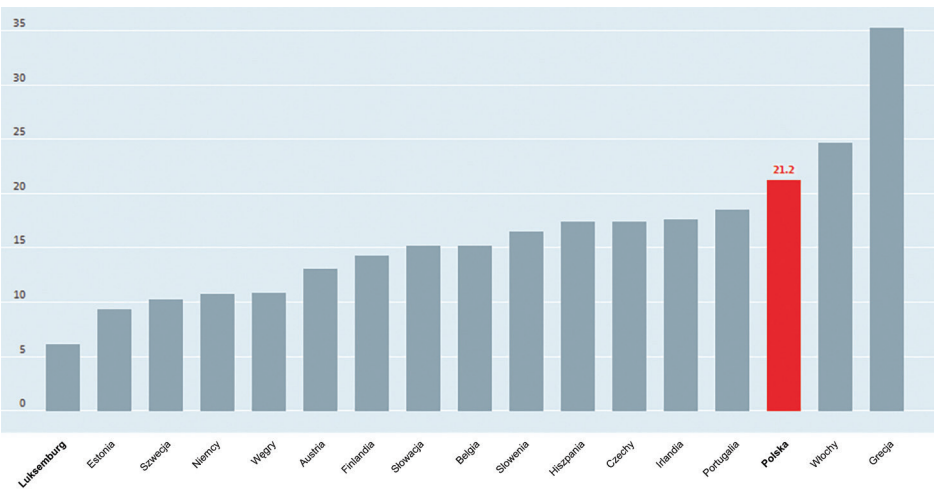


Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Patrząc na rysunek 3.2, warto zwrócić uwagę na fakt, iż Polska znajduje się w czołówce krajów, w których samozatrudnienie osiąga wysoki wskaźnik. Na koniec 2015 r. wynosiło ono w naszym kraju 21,2%. Tym samym Polska była na szóstej pozycji wśród krajów OECD (i krajach aspirujących), po: przodującej w samozatrudnieniu Kolumbii (51,3%), Grecji, Turcji, Meksyku i Włoszech. Jednocześnie osiągnęliśmy trzecią pozycję pod względem zatrudnienia wśród krajów Unii Europejskiej, co prezentuje poniższy rysunek (3.3).

Rysunek 3.3. Stopa samozatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w 2015 r. (w %)



Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

Warto także przyjrzeć się rozkładowi samozatrudnienia wśród kobiet i mężczyzn. Ilustrują go rysunki 3.4 i 3.5.

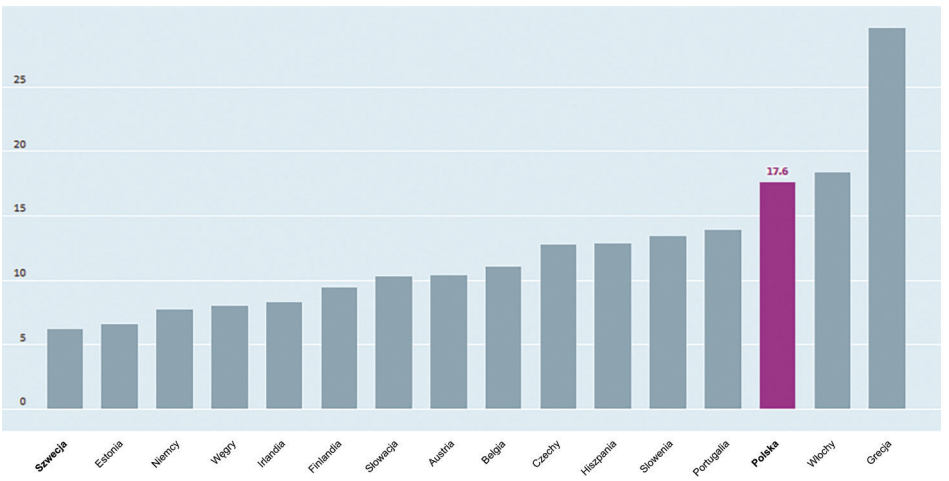
Nasz kraj, jak już wcześniej wspomniano, dominuje także pod względem odsetka samozatrudnionych kobiet. Pod koniec 2015 r. wskaźnik miał wartość 17,6%. Polska w tej kategorii osiągnęła także trzecią pozycję wśród krajów Unii Europejskiej, a pod względem samozatrudnienia mężczyzn uplasowała się na czwartym miejscu, z wynikiem 24,2%.

Warto tutaj zwrócić uwagę na dane Institute for Public Policy Research (IPPR), dotyczące samozatrudnienia w krajach Unii Europejskiej. Poddając je analizie, można zaobserwować trend, iż nie występują znaczące różnice w wieku osób zakładających własną działalność gospodarczą, pojawiają się one natomiast w przypadku wykształcenia. W Niemczech wykształcenie wyższe wśród samozatrudnionych ma blisko 50% osób, w Holandii, we Francji, w Belgii i Wielkiej

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Brytanii jest to 40%, a w Polsce tylko 20%. Kolejną różnicą są grupy zawodowe. W Niemczech i Holandii dominują zawody wymagające wysokich kwalifikacji (60%). We Francji i w Szwecji wskaźnik ten osiąga 50%, natomiast w naszym kraju jest on na poziomie 30% [Backman, Karlsson, 2016]. W Polsce dominująca grupa zawodów (55%) wśród samozatrudnionych wymaga średnich kwalifikacji [Hatfield, 2015].

Rysunek 3.4. Samozatrudnione kobiety w krajach Unii Europejskiej w 2015 r. (w %)



Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

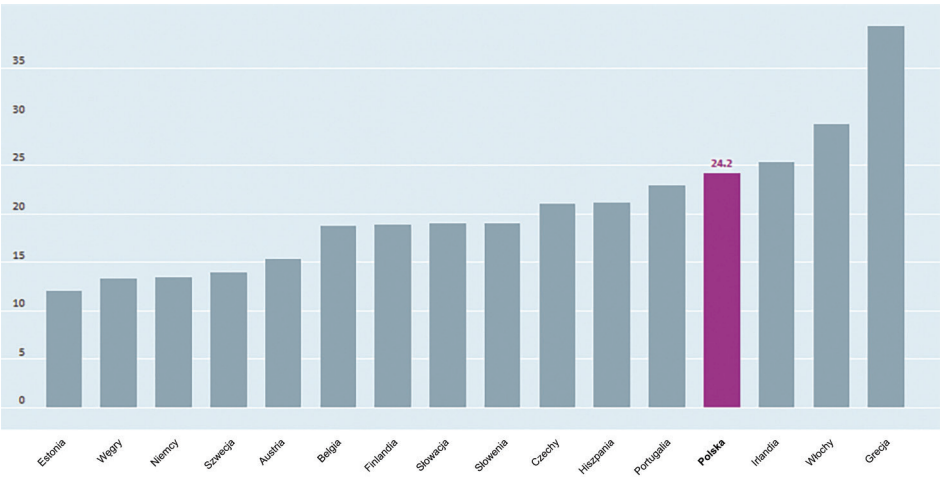
Należy również zwrócić uwagę na trend w krajach charakteryzujących się najwyższym odsetkiem samozatrudnienia wśród krajów OECD (i krajów aspirujących). Do prezentacji wybrano cztery kraje o najwyższym odsetku samozatrudnienia oraz Polskę, która znajduje się na szóstej pozycji. Z zestawienia wyeliminowano Turcję, zajmującą piątą pozycję, z uwagi na fakt, iż jako jedyny kraj odnotowuje spadek samozatrudnienia, rok do roku.

Powołując się na powyższe dane, biorąc pod uwagę zarówno odsetek samozatrudnionych w krajach o najwyższej jego wartości, jak i średnią w krajach OECD (i krajach aspirujących), można mieć wrażenie, iż występuje ogólny trend utrzymywania się samozatrudnienia na zbliżonym poziomie, rok do roku. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż cytowana powyżej definicja OECD samozatrudnienia jest bardzo szeroka i obejmuje także rolników indywidualnych. Obserwując spadki liczby pracujących w rolnictwie, można przypuszczać, że przełoży się to na spadek samozatrudnienia [Borowicz 2013; Kawa, 2010]. Z tego też

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

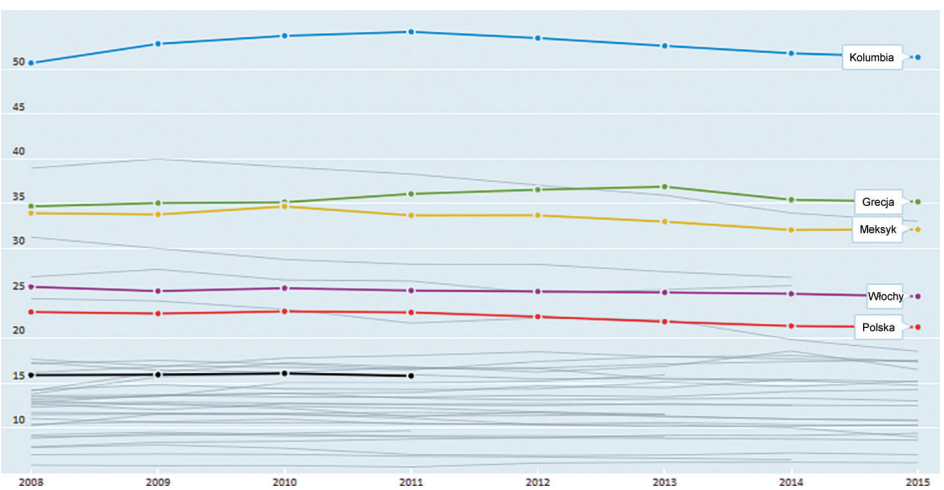
względu występuje bardzo duża trudność w precyzyjnym szacowaniu rzeczywistych trendów na rynku pracy.

Rysunek 3.5. Samozatrudnieni mężczyźni w krajach Unii Europejskiej w 2015 r. (w %)



Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

Rysunek 3.6. Samozatrudnienie w pięciu wybranych krajach w latach 2008–2015 (w %)



Źródło: [https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm, 2016].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

3.4. Kraje Unii Europejskiej przyjazne samozatrudnieniu

Na kolejnym etapie rozważań należy zwrócić uwagę na kraje najbardziej przyjazne samozatrudnieniu. Value Nomad – brytyjska instytucja prowadząca badania i wydająca raporty dotyczące najnowszych trendów rynkowych na rzecz organizacji skłonnych do zmiany miejsca prowadzenia działalności ze względu na bardziej przyjazne warunki ekonomiczne, gospodarcze czy rynkowe – dokonała analizy takich krajów. Wskazała ona na czynniki przyczyniające się do wzrostu samozatrudnienia, a także skłonności zmiany lokalizacji przez samozatrudnionych. Do kluczowych czynników skłaniających do zmiany lokalizacji i podjęcia samozatrudnienia w innym kraju należą: niskie podatki, niskie składki na ubezpieczenie społeczne oraz niskie koszty życia. Przeprowadzone przez Value Nomad badania prezentują ranking krajów, które, zdaniem respondentów, w 2016 r. były najbardziej przyjazne podjęciu samozatrudnienia zarówno przez rdzennych mieszkańców, jak i ludność napływową. Wśród pięciu krajów pierwszą pozycję zajmuje Estonia, następnie występują Rumunia, Cypr, Czechy, a na ostatniej, piątej pozycji znajduje się Czarnogóra.

Wyniki badań Value Nomad wskazują na istotne czynniki sprzyjające podjęciu samozatrudnienia w wybranym kraju, ze szczególnym uwzględnieniem obcokrajowców. Dane przedstawiono w tabeli 3.3.

Tabela 3.3. Czynniki sprzyjające podjęciu samozatrudnienia w krajach przyjaznych samozatrudnieniu

Wyszczególnienie	Estonia	Rumunia	Cypr	Czechy	Czarnogóra
Stawka podatkowa (w %)	20	3	0	Ryczałt podatkowy ustalany przez Administrację Podatkową (wartość minimalna wynosi 600 koron)	9

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

cd. tabeli 3.3

Wyszczególnienie	Estonia	Rumunia	Cypr	Czechy	Czarnogóra
Korzyści	Łatwość samozatrudnienia dla obcokrajowców	Łatwość założenia konta bankowego przez samozatrudnionego obcokrajowcę	Bardzo przyjazny klimat dla samozatrudnienia	Niskie stawki na ubezpieczenie społeczne	Ograniczona biurokracja
Bariery	Inwestycje na poziomie 16 tys. euro dla obywateli spoza EU		Roczny obrót 20 tys. euro w celu osiągnięcia zerowej stawki podatku		

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Nye, Jenkins, 2015; Amorós, Bosma, 2014; http://valuenomad.com/best-countries-to-be-self-employed-europe-2016/, 2016].

Polska, pomimo wysokiego odsetka samozatrudnionych, nie została zaliczona do czołówki krajów przyjaznych samozatrudnieniu. Powodem mogą być wyższe wartości, niż w wymienionych pięciu krajach, trzech kluczowych zmiennych, takich jak podatki, składki na ubezpieczenie społeczne oraz koszty życia.

Podsumowanie

Podsumowując, problematyka samozatrudnienia jest istotnym zagadnieniem badawczym. Analizując literaturę przedmiotu (dostępne dane wtórne), można zidentyfikować trendy utrzymywania się samozatrudnienia w krajach na podobnych poziomie na przestrzeni lat. Ponadto Polska pod względem samozatrudnienia, na tle zarówno innych krajów Unii Europejskiej, jak i krajów OECD (i krajów aspirujących), utrzymuje stale wysoką pozycję. Kolejnym dominującym trendem jest także wysoki odsetek samozatrudnionych kobiet w Polsce i podejmowanie samozatrudnienia przez osoby młodsze. Zidentyfikowano ponadto trzy przesłanki sprawiające, iż dany kraj jest postrzegany jako przyjazny samozatrudnieniu. Co ciekawe, wskazano również pewne kraje (Estonię, Rumunię, Cypr, Czechy i Czarnogórę), które aktualnie nie mieszczą się wśród tych o najwyższym odsetku samozatrudnienia, ale analiza ich danych pod tym względem w przyszłości pozwoli na weryfikację, czy przekładają się one na wzrost tego zjawiska. Podobnie, dalsze badania trendów w obszarze samozatrudnienia wydają się być potrzebne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Bibliografia

Amorós J.E., Bosma N. [2014], *Global Entrepreneurship Monitor 2013. Global Report Fifteen Years of Assessing Entrepreneurship across the Globe*, Global Entrepreneurship Research Association.

Backman M., Karlsson Ch. [2016], *Determinants of Self-Employment among Commuters and Non-Commuters*, "Papers in Regional Science", Vol. 95(4), November.

Bednarski M., Sienkiewicz Ł. [2006], *Polish Small and Medium Enterprises*, IPiSS, Warszawa.

Borowicz A. [2013], *Kondycja i kierunki rozwoju światowego rolnictwa*, „Pomorski Przegląd Gospodarczy", październik.

Ćwiertniak B.M. [2009], *Zatrudnienie pracownicze a niepracownicze zatrudnienie typu cywilnoprawnego*. W: *Prawo pracy*, Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Dörre-Nowak D., Walczak K., Wolters Kluwer, Warszawa.

Dominak P. [2005], *Sektor MSP we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Georgellis Y., Sessions J., Tsitsianis N. [2007], *Pecuniary and Non-Pecuniary Aspects of Self-Employment Survival*, "Quarterly Review of Economics and Finance", Vol. 47(1).

GUS – Departament Pracy i Warunków Życia, *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, Warszawa, http://stat.gov.pl (dostęp: 10.03.2017 r.).

GUS [2007], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2006. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2008], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2007. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2009], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2008. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2010], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2009. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2011], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2010. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2012], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2011. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2013], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2012. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2014a], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2013. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2014b], *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

GUS [2015], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2014. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2016a], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w III kwartale 2016. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2016b], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2015. Informacje i opracowania statystyczne*, Warszawa.

GUS [2016c], *Kwartalna informacja o rynku pracy – Monitoring Rynku Pracy*, Warszawa.

Hatfield I. [2015], *Self-Employment in Europe*, "New Skills at Work – JP Morgan Chase & Co", January.

Hilbrecht M., Lero D.S. [2014], *Self-Employment and Family Life: Constructing Work-Life Balance When You're 'Always On'*, "Community, Work & Family", February, Vol. 17(1).

Johansson S.I., Öun I. [2015], *Gender*, "Work & Organization", Vol. 22(3).

Kaczorowski P. [2011], *Samozatrudnienie jako forma rozwoju przedsiębiorczości w województwie łódzkim – ocena dotychczasowego stanu, bariery i perspektywy*, Uniwesytet Łódzki, Łódź.

Kawa M. [2010], *Tendencje zmian zatrudnienia w sektorze usług w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*. W: *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki*, zeszyt nr 17, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów.

Laing D. [2011], *Self-Employment. Why Do It?*, University of Manchester, Manchester.

Lasocki B., Skrzek-Lubasińska M. [2016], *Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, „Wiadomości Statystyczne", nr 7.

Moulton J.G., Scott J.C. [2016], *Opportunity or Necessity? Disaggregating Self-Employment and Entry at Older Ages*, "Social Forces", June, Vol. 94(4).

Nye L., Jenkins K. [2015], *Understanding Independent Professionals in the EU*, IPSE, June.

Oberschachtsiek D. [2008], *Founders' Experience and Self-Employment Duration: The Importance of Being a 'Jack-of-Alltrades'. An Analysis Based on Competing Risks*, "IAB Discussion Papers", No. 40.

Policy Brief on Sustaining Self-Employment Entrepreneurial Activities in Europe [2015], European Union/OECD.

Puzio-Wacławik B. [2013], *Samozatrudnienie jako element systemowego wsparcia rynku pracy w Polsce*, „Studia Ekonomiczne", nr 145, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.

Skąpski M. [2010], *Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia*. W: *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Sobczyk A. (red.), Warszawa.

Urwin P. [2011], *Self-Employment, Small Firms and Enterprise*, The Institute of Economic Affairs, London.

Whakatutuki H. [2016], *Small Businesses in New Zealand. How do They Compare with Larger Firms?*, "Innovation and Employment", No. 5, Ministry of Business.

Wiśniewski J. [2010], *Różnorodne formy zatrudnienia*, TNOiK, Toruń.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Wiśniewski J. [2013], *Istota samozatrudnienia*, „Studia z Zakresu Prawa, Administracji i Zarządzania UKW", t. 3.
https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm (dostęp: 15.12.2016 r.).
http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf (dostęp: 17.05.2017 r.).
http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,67527,17231385, Samozatrudnienie_w_Europie__Polska_w_czolowce.html (dostęp:17.05.2017 r.).
http://samozatrudnieni.org/ (dostęp: 17.05.2017 r.).
http://valuenomad.com/best-countries-to-be-self-employed-europe-2016/ (dostęp: 17.05.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Ewa Lisowska
Instytut Międzynarodowego Zarządzania i Marketingu SGH

4 Samozatrudnienie kobiet

Wszędzie na świecie (z nielicznymi wyjątkami) wskaźniki zatrudnienia, a także samozatrudnienia kobiet są niższe od wskaźników zatrudnienia i samozatrudnienia mężczyzn. Oznacza to, że kobiety rzadziej niż mężczyźni pracują zawodowo i rzadziej też decydują się na własną działalność gospodarczą, ale za to częściej wykonują prace nieodpłatne jako pomagający członkowie rodzin.

W krajach ubogich wskaźniki samozatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn są wyższe niż w krajach wysoko rozwiniętych. Tam, gdzie dobrze jest rozwinięta infrastruktura społeczna (szkoły, uczelnie, szpitale, transport, usługi komunalne itd.), występuje produkcja przemysłowa i funkcjonują przedsiębiorstwa, łatwiej jest też o pracę w charakterze pracownika najemnego, więc samozatrudnienie jest rzadsze. W krajach ubogich, których gospodarki są zdominowane przez rolnictwo i surowce, ludzie sami tworzą sobie miejsca pracy, przeważnie w usługach i handlu, a wzrost gospodarczy opiera się w głównej mierze na samozatrudnieniu i przedsiębiorczości jednostek.

Celem tego rozdziału jest analiza zjawiska samozatrudnienia kobiet w Polsce w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. Poniżej przedstawiono główne pytania, na które odpowiedzi znajdą się w tej analizie.

- Jaka jest skala zjawiska samozatrudnienia kobiet?
- Dlaczego kobiety decydują się na samozatrudnienie: czy jest to wybór, czy konieczność?
- Jakie bariery są postrzegane przez kobiety pracujące na własny rachunek?
- Jakie wnioski płyną z danych statystycznych i wyników badań dla polityki państwa?

W analizie zostaną wykorzystane dane nie tylko Głównego Urzędu Statystycznego i Eurostatu, lecz także pochodzące z badań realizowanych wśród

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

kobiet pracujących na własny rachunek. Analiza dotyczy osób deklarujących własną działalność gospodarczą (według definicji i danych BAEL oraz Labour Force Survey), wśród których, zarówno w Polsce, jak i innych krajach Unii Europejskiej, dominują osoby samozatrudnione bez pracowników[1].

4.1. Zjawisko samozatrudnienia kobiet na świecie i w Polsce

4.1.1. Uwarunkowania kulturowe

Samozatrudnienie jest jedną z form aktywizacji zawodowej, alternatywną wobec pracy w charakterze pracownika najemnego. W szczególności odnosi się to do kobiet, które napotykają na ogólnie większe trudności niż mężczyźni, gdy poszukują pracy najemnej i często z tego powodu decydują się na samozatrudnienie [Lisowska, 1998].

Uwarunkowania kulturowe (głównie stereotypy płci) powodują, że kobiety są postrzegane przez pracodawców jako mniej dyspozycyjni i mniej wydajni pracownicy, bo są obciążone obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi[2]. Jest ogólnie mniej ofert pracy dla kobiet, a także mniej zawodów i stanowisk, które byłyby dla nich atrakcyjne (dawały godziwe zarobki, cieszyły się prestiżem czy też pozwalały na łatwe godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi) [Lisowska, 2002; *Global Employment Trends for Women*, 2008].

Czynniki kulturowe kształtują role społeczne i przypisują kobiety do zadań związanych z obowiązkami rodzinnymi (sferą prywatną), a mężczyzn – do zadań związanych z pracą odpłatną (sferą publiczną). W efekcie problemy ze znalezieniem pracy odczuwają zarówno absolwentki, jak i kobiety powracające na rynek pracy po dłuższej przerwie związanej z macierzyństwem. Ograniczony dostęp do instytucjonalnej opieki nad dziećmi (ze względu na niedostateczną liczbę takich placówek i wysokość opłat), a także mało elastyczny czas pracy pogłębiają trudności kobiet w zakresie poszukiwania miejsca pracy odpowiadającego ich potrzebom [Kotowska (red.), 2007]. Ten problem w dużym stopniu dotyczy Polski i przyczynia się do podejmowania decyzji o samozatrudnieniu.

[1] W krajach UE-28 solo przedsiębiorcy stanowili w 2012 r. 77% kobiet i 69% mężczyzn pracujących na własny rachunek, a w Polsce, odpowiednio, 80% i 77%. Por.: [*European Commission 2014…*, 2014, p. 36].

[2] Znajduje to wytłumaczenie w teorii feministycznej, która podkreśla znaczenie androcentrycznego modelu rynku pracy dla funkcjonowania kobiet. Por.: [McKinnon, 1987; Sarata 2011].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

4.1.2. Uwarunkowania ekonomiczne

Obok uwarunkowań kulturowych istotnym czynnikiem kształtującym udział kobiet w rynku pracy jest także poziom rozwoju gospodarczego kraju [por. Ghose et al., 2008]. W krajach wysoko rozwiniętych więcej ludzi pracuje w charakterze pracownika najemnego niż w krajach ubogich, a tym samym mniej jest samozatrudnionych, co wyraźnie wynika z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization – ILO), a także danych OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) i GEM (Global Entrepreneurship Monitor); por. rysunek 4.1.

W krajach słabo rozwiniętych gospodarczo oraz rozwijających się wyraźnie więcej kobiet, a także mężczyzn jest samozatrudnionych [International Labour Office, 2010, p. 35]. Z danych prezentowanych na rysunku 4.1 wynika np., że w krajach należących do Afryki Subsaharyjskiej aż 44,7% kobiet i 46,6% mężczyzn pracujących to osoby samozatrudnione, na obszarze Azji Południowej wskaźniki te wynoszą, odpowiednio, 33,0% i 58,8%, podczas gdy w krajach rozwiniętych i Unii Europejskiej – tylko 6,2% i 10,1%.

Dane dotyczące samozatrudnienia w krajach OECD potwierdzają, że kraje rozwijające się mają wyższe udziały samozatrudnionych zarówno kobiet, jak i mężczyzn wśród ogółu pracujących w danej grupie [OECD, 2017]. Jeśli chodzi o kobiety, to najwyższe wskaźniki charakteryzują Kolumbię, Turcję i Meksyk, a najniższe są w Danii, Norwegii i USA. W przypadku mężczyzn najwyższe wskaźniki samozatrudnionych mają Kolumbia, Grecja i Brazylia, a najniższe – USA, Rosja i Norwegia[3].

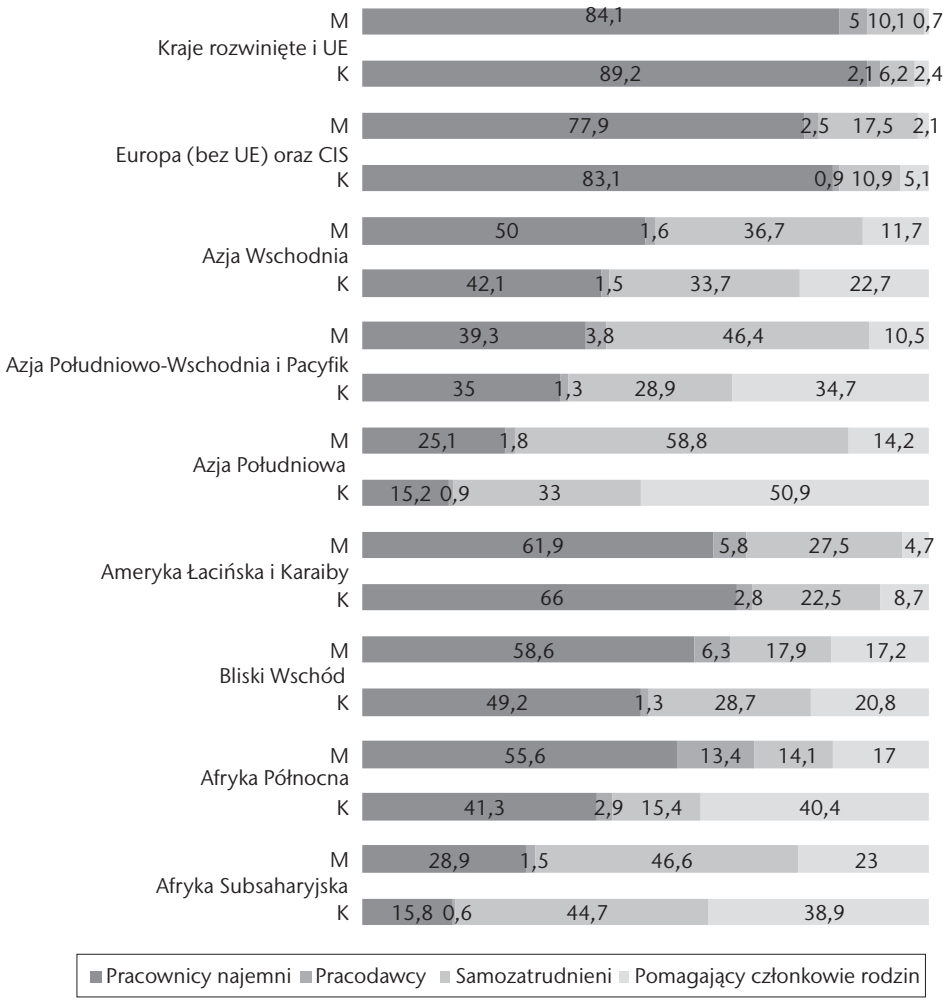
W Global Entrepreneurship Monitor dokonano podziału badanych krajów na trzy grupy: (1) gospodarki zorientowane na czynniki produkcji, (2) gospodarki zorientowane na efektywność (wśród nich Polska), (3) gospodarki zorientowane na innowacje [Zbierowski i in., 2012]. Jeden z wniosków tego cyklicznie prowadzonego badania jest taki, że wraz z rozwojem gospodarczym maleją intencje przedsiębiorcze, co oznacza, że w krajach rozwiniętych mniej osób deklaruje chęć założenia własnej firmy: średnia dla grupy krajów (1) to 34,2%, dla (2) – 28,3%, a dla (3) – tylko 12,4% badanych[4].

[3] Dane te obejmują samozatrudnionych zarówno bez pracowników, jak i z pracownikami oraz pomagających członków rodzin.

[4] Intencje przedsiębiorcze są mierzone w badaniach GEM za pomocą odsetka osób zamierzających podjąć własną działalność gospodarczą w stosunku do ludności w wieku 18–64 lata [Zbierowski i in., 2012, s. 17].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Rysunek 4.1. Pracujący według statusu, płci i regionu świata w 2009 r. (w %)



Uwaga: M – mężczyźni, K – kobiety.

Źródło: [*Women in Labour Markets*…, 2010, p. 35].

4.1.3. Sytuacja w Polsce – rys historyczny

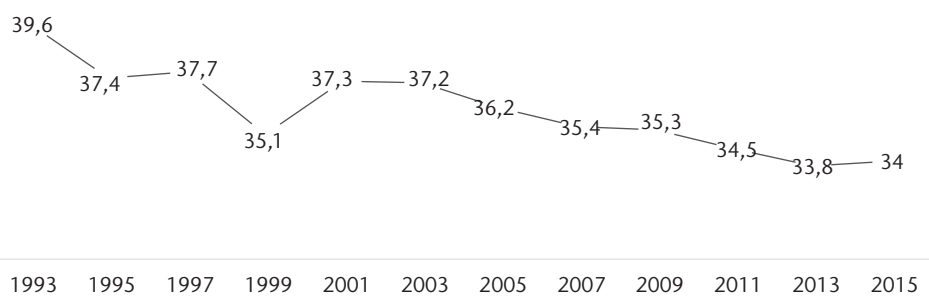
Na przestrzeni lat 1989–2015 dokonały się w polskiej gospodarce znaczące przeobrażenia, czyli przejście od gospodarki niedoborów (zdefiniowanej i opisanej przez J. Kornaia) do gospodarki wysoko rozwiniętej (gospodarki nadmiaru

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

– również według wyżej wymienionego węgierskiego ekonomisty) oraz od kraju słabo rozwiniętego do wysoko rozwiniętego [Kornai, 1985, 2014].

W okresie transformacji polskiej gospodarki (na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia) kobiety łatwiej niż mężczyźni traciły pracę ze względu na to, że w pierwszej kolejności upadały zakłady przemysłu lekkiego, gdzie głównie to one były zatrudnione. Pozbawione szans na znalezienie pracy najemnej decydowały się na własną działalność gospodarczą [Lisowska, 2004]. W tym czasie w sposób dynamiczny przybywało kobiet pracujących na własny rachunek (głównie poza rolnictwem), w tym samozatrudnionych – ich liczba wzrastała szybciej niż samozatrudnionych mężczyzn. W latach 1989–2001 przyrost liczby samozatrudnionych wyniósł 170,9% w przypadku kobiet i 104,3% w przypadku mężczyzn [Lisowska, 2004, s. 48]. W miarę polepszania się sytuacji gospodarczej i tworzenia miejsc pracy na rynku wzrastało zatrudnienie na umowę o pracę, a tym samym zmniejszało się zainteresowanie kobiet samozatrudnieniem. Na przestrzeni lat 1993–2015 udział kobiet samozatrudnionych wśród ogółem pracujących kobiet zmniejszył się z 19,5% do 10,5%[5]. Podobną tendencję można zaobserwować w zbiorowości samozatrudnionych mężczyzn, chociaż spadek ich udziału wśród ogółem pracujących mężczyzn był nieco mniejszy w badanym okresie (z 22,5% w 1993 r. do 17,0% w 2015 r.). Jednocześnie wśród ogółu samozatrudnionych ubywało kobiet – ich procentowy udział zmniejszył się z blisko 40% do 34% (rysunek 4.2).

Rysunek 4.2. Udział (w %) kobiet wśród ogółu samozatrudnionych w Polsce (bez pracodawców i bez pomagających członków rodzin)



Źródło: [GUS, 2005, 2016].

[5] Dane dla 1993 r. pochodzą z [Rogut, 1994, s. 10], a dane dla 2015 r. to obliczenia własne na podstawie [GUS, 2016, s. 65].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Z 34-procentowym udziałem kobiet wśród ogółu samozatrudnionych Polska mieści się w czołówce europejskiej (przeciętna unijna to 31%). Podobne do polskich wskaźniki mają Holandia, Bułgaria i Węgry, a wyraźnie wyższe (40% lub więcej kobiet wśród samozatrudnionych) – Austria, Chorwacja, Portugalia, Luksemburg, Litwa i Łotwa[6]. Udział kobiet i mężczyzn samozatrudnionych wśród ogółu pracujących kształtuje się w Polsce na poziomie, odpowiednio, 14% i 23%, podczas gdy przeciętna europejska to 10% i 18% [*European Commission 2014…*, 2014, p. 28].

4.1.4. Wskaźniki przedsiębiorczości w Polsce i UE-28

Na tle Unii Europejskiej Polska charakteryzuje się stosunkowo wysokimi wskaźnikami przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn (por. tabela 4.1). Wskaźnik polski jest wyższy od przeciętnej unijnej i wyższy od wskaźnika dla większości krajów unijnych. Wyższe od Polski wskaźniki samozatrudnienia mają jedynie: Grecja, Portugalia, Włochy i Chorwacja, największe zaś różnice ze względu na płeć (na korzyść mężczyzn) można dostrzec w Irlandii, a najniższe w Luksemburgu, w którym wskaźniki są niemal takie same dla kobiet i mężczyzn. Wskaźnik dla kobiet w Grecji jest z kolei wyższy od wskaźnika dla mężczyzn w większości krajów Unii Europejskiej.

Tabela 4.1. Wskaźnik przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn w krajach Unii Europejskiej (% pracujących na własny rachunek w stosunku do ogółu zatrudnionych w danej grupie) w 2012 r.

Kraj	Wskaźnik dla mężczyzn	Wskaźnik dla kobiet
Grecja	37	24
Portugalia	25	17
Włochy	28	16
Chorwacja	21	15
Polska	**23**	**14**
Rumunia	26	13
Hiszpania	21	12

[6] Dane te dotyczą pracujących na własny rachunek, a więc zarówno solo przedsiębiorców, jak i pracodawców. Por.: [*European Commission 2014…*, 2014, p. 24].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

cd. tabeli 4.1

Kraj	Wskaźnik dla mężczyzn	Wskaźnik dla kobiet
Czechy	22	12
Holandia	18	11
Słowacja	20	10
EU-28	**19**	**10**
Cypr	20	9
Belgia	17	9
Austria	14	9
Wielka Brytania	19	9
Łotwa	13	8
Finlandia	17	8
Węgry	14	8
Bułgaria	14	8
Niemcy	14	8
Słowenia	16	8
Litwa	12	7
Irlandia	24	7
Luksemburg	9	7
Malta	17	7
Francja	15	7
Szwecja	14	6
Estonia	12	5
Dania	12	5

Źródło: [*European Commission 2014…*, 2014, p.28].

Dane zaprezentowane w tabeli 4.1 wskazują na duże zróżnicowanie w zakresie wskaźników przedsiębiorczości pomiędzy krajami. Można je tłumaczyć nie tylko czynnikami makroekonomicznymi, ale także bieżącą sytuacją na danym rynku pracy, łatwością bądź trudnością znalezienia zatrudnienia na umowę o pracę, jak również oferowanymi przez rząd programami zachęcającymi lub zniechęcającymi kobiety do podejmowania pracy [OECD/European Union, 2015].

W takich krajach, jak Szwecja, Estonia i Dania, wskaźniki samozatrudnienia kobiet są na najniższym poziomie. Niskie wskaźniki dla Szwecji i Danii wynikają

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

z tego, że rynek pracy jest elastyczny (dużo kobiet pracuje na pół etatu: 38% w Szwecji, 32% w Danii, podczas gdy w Polsce tylko 10%, a w Estonii 13%[7]) i kobiety dość łatwo znajdują zatrudnienie na umowę o pracę. Rozwiązania instytucjonalne na rzecz rodzin z dziećmi są szeroko rozwinięte i dostępne zarówno dla ojca, jak i matki, więc powód w postaci podejmowania samozatrudnienia, by łatwiej łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi (charakterystyczny dla krajów anglosaskich), w wymienionych krajach skandynawskich nie ma większego znaczenia i samozatrudnienie wybierają głównie kobiety zorientowane na osiągnięcie sukcesu rynkowego [Joona, 2014]. Inaczej mówiąc, samozatrudnienie kobiet w tych krajach jest na ogół kwestią wyboru niż konieczności, podczas gdy w Polsce jest ono wymuszone uwarunkowaniami rynkowymi. Zarówno w Szwecji, Danii, jak i Estonii wysokie są wskaźniki aktywności zawodowej kobiet – na poziomie, odpowiednio, 76%, 72% i 69%, podczas gdy w przypadku Polski w wysokości 57%[8].

Z analiz prowadzonych po 2010 r. wynika, że kryzys gospodarczy z 2007 r. spowodował wzrost liczby samozatrudnionych w wielu krajach Unii Europejskiej [por. Weixel, 2014; Baldassarini, 2015]. Warunkowane to było tym, że w związku z kryzysem pracodawcy szukający oszczędności skłaniali pracownice i pracowników do zarejestrowania własnej działalności gospodarczej i świadczenia pracy jak na etacie, tyle że na gorszych warunkach (niższe zarobki, brak zabezpieczenia socjalnego itp.)[9]. W latach 2007–2014 w większości krajów UE (w 16 na 28) nastąpił wzrost liczby samozatrudnionych, w tym kobiet bardziej niż mężczyzn [Fondeville et al., 2015, pp. 4–5].

Wśród samozatrudnionych są na ogół osoby, które pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, chociaż jest widoczne zróżnicowanie ze względu zarówno na płeć, jak i kraj. Według danych Eurostatu przeciętnie w Unii Europejskiej 30% samozatrudnionych kobiet i 12% mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze czasu, ale np. w Holandii, odpowiednio, aż 64% i 25%, a w Wielkiej Brytanii – 54% i 17%. Wysokie wskaźniki dla kobiet miały także Malta, Portugalia i Niemcy (na poziomie ok. 40%). Najniższe wskaźniki samozatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w przypadku kobiet występowały: na Słowacji (4%), w Bułgarii (5%), Grecji (11%), a także Polsce (14%) [*European Commission 2014…*, 2014, p. 40].

[7] Dane Eurostatu dla 2012 r. [http://ec.europa.eu/eurostat/data/database, 2012].

[8] Dane Eurostatu dla 2012 r., jw.

[9] Zjawisko to zostało określone jako *bogus self-employment* („samozatrudnienie fikcyjne/fałszywe"). Por.: [Fondeville et al., 2015, pp. 3–4].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Osoby samozatrudnione mające dodatkową pracę należą do rzadkości (ok. 4% kobiet i mężczyzn przeciętnie w UE-28) [*European Commission 2014…*, 2014, p. 42]. Tylko nieco więcej stanowią osoby, których głównym zajęciem jest praca najemna, a samozatrudnienie stanowi dodatkowe zatrudnienie – 9% kobiet i 6,9% mężczyzn przeciętnie w UE-28. To zjawisko jest najczęstsze w Szwecji i Danii, a najrzadsze – w Grecji, Bułgarii, Hiszpanii [*European Commission 2014…*, 2014, p. 42]. Wskaźnik dla Polski jest wyższy od przeciętnej europejskiej i wynosi 14% dla kobiet oraz 17% dla mężczyzn.

4.1.5. Samozatrudnieni w Polsce w 2016 r.

Według danych GUS-u uzyskanych w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w II kwartale 2016 r. liczba samozatrudnionych kobiet (bez pracodawców i bez pomagających członków rodzin) wynosiła 776 tys., a mężczyzn 1565 tys. [GUS, 2016, s. 129]. Kobiety stanowiły jedną trzecią ogółu samozatrudnionych. Najwięcej spośród samozatrudnionych pracuje w rolnictwie (47% mężczyzn i 48% kobiet), a następnie w handlu i naprawach pojazdów samochodowych (odpowiednio 11% i 14%), dalej jest budownictwo i transport w przypadku mężczyzn, a w przypadku kobiet – opieka zdrowotna i edukacja[10].

Zdecydowana większość samozatrudnionych pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Osoby pracujące na własny rachunek w niepełnym wymiarze stanowiły w 2016 r. grupę 124 tys. kobiet (13,2% ogółu Polek pracujących na własny rachunek) oraz 93 tys. mężczyzn (4,7% ogółu Polaków pracujących na własny rachunek). W więcej niż jednym miejscu pracy było zatrudnionych 472 tys. ogółu pracujących na własny rachunek (16% ogółu; częściej mężczyźni niż kobiety) [GUS, 2016, s. 143–144].

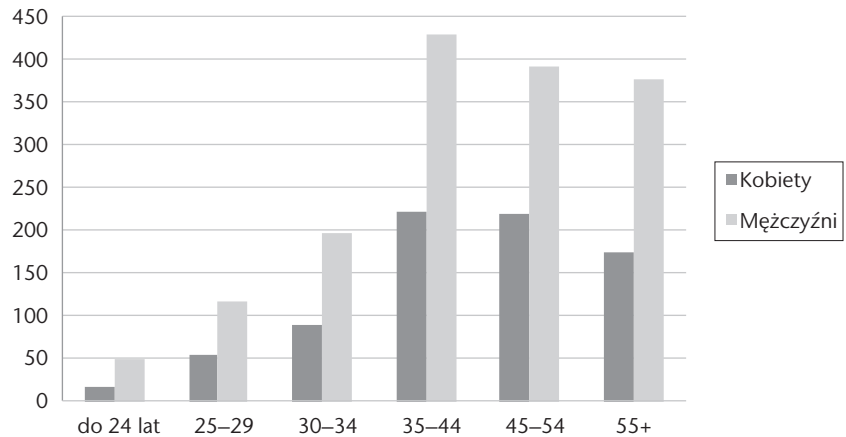
Wśród samozatrudnionych najwięcej jest kobiet będących w wieku 35–54 lata (stanowią 57,1%), czyli w wieku największej aktywności zawodowej (rysunek 4.3). Stosunkowo dużą grupę stanowią kobiety w wieku 55 i więcej lat (22,4%), a stosunkowo najmniejszą – kobiety mające do 30 lat.

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, to 67,4% samozatrudnionych kobiet ma co najmniej średnie ogólne (rysunek 4.4). Odnośnie do samozatrudnionych mężczyzn struktura według wieku jest podobna do tej w przypadku kobiet, ale gdy chodzi o poziom wykształcenia, mają oni częściej niż kobiety zasadnicze zawodowe lub niższe (odpowiednio 46,2% i 32,5%).

[10] Obliczenia własne na podstawie [GUS, 2016, s. 132].

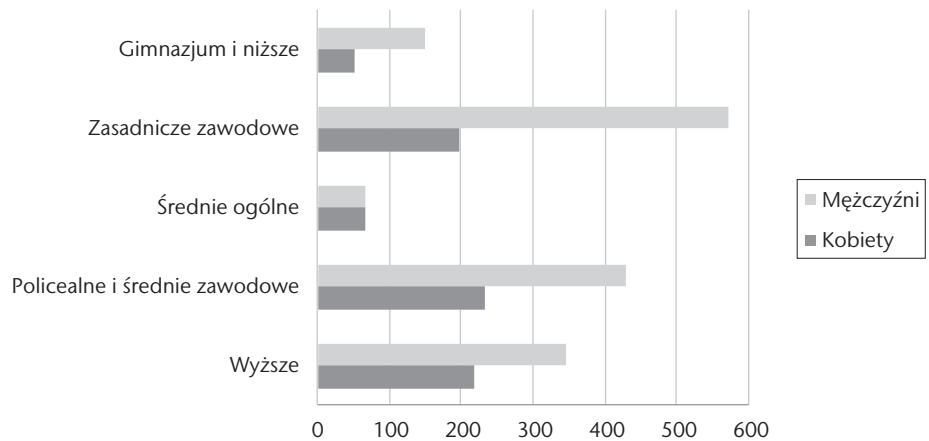
Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Rysunek 4.3. Samozatrudnieni bez pracowników w Polsce według wieku i płci w II kwartale 2016 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie [GUS, 2016, s. 129].

Rysunek 4.4. Samozatrudnieni bez pracowników w Polsce według poziomu wykształcenia i płci w 2016 r. (w tys.)



Źródło: [GUS, 2016, s. 131].

Na zakończenie tej części rozdziału należy wspomnieć, że w Polsce głównym źródłem informacji o osobach samozatrudnionych są dane statystyczne GUS-u (liczba takich osób, ich podstawowe cechy społeczno-demograficzne oraz sekcje PKD). Dane te zostały wykorzystane w powyższej analizie skali zjawiska samozatrudnienia kobiet. O ile są prowadzone badania nad właścicielami i właścicielkami

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

firm mikro, małych i średnich [por. np.: Balcerowicz (red.) 2002; Masłyk-Musiał (ed.), 1997; Konfederacja Lewiatan, 2013; *Właściciele małych firm*, 2006], o tyle brakuje badań nad zbiorowością samozatrudnionych bez pracowników. Jak wskazuje J. Cieślik, rola samozatrudnienia w gospodarce i społeczeństwie będzie rosła, więc jest wskazane kompleksowe rozpoznanie tej zbiorowości[11].

4.2. Główne przyczyny samozatrudnienia kobiet

Czy samozatrudnienie to wybór, czy konieczność w przypadku kobiet? W pytaniu tym zawiera się zagadnienie motywacji do rozpoczynania działalności na własny rachunek. W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że motywacja to coś, co pobudza i zachęca do działania [por.: Stevenson, 2002, s. 2], a jej źródeł upatruje się w potrzebach [Gibson et al., 1988, p. 127; Pocztowski, 2008, s. 205].

Wśród teorii motywacji można wyróżnić *drives theories* and *incentive theories* – te pierwsze wskazują znaczenie czynników wewnętrznych (*push factors*) w stymulowaniu jednostki do podejmowania działań, te drugie zaś czynniki zewnętrzne (*pull factors*) [Carsrud, Bränbback, 2011, p. 11]. Motywacje do przedsiębiorczości można sprowadzić do dwóch typów: (1) chęć wykorzystania nadarzającej się okazji/szansy i posiadanie cech, które sprzyjają przedsiębiorczości, (2) podejmowanie pracy na własny rachunek z konieczności (wobec braku innych możliwości zatrudnienia).

Nawiązując do wyników badań [por.: Grzegorzewska-Mischka, 2010, s. 52–53; Lisowska, 2001, s. 72–73; Lisowska, Rumińska-Zimny, 2016, s. 17–18; Zbierowski i in., 2012, s. 27], można stwierdzić, że czynniki przyciągające do biznesu mają niewielką przewagę nad czynnikami wpychającymi do działalności gospodarczej. Na tle innych krajów europejskich Polska charakteryzuje się stosunkowo wysokim udziałem kobiet, które z konieczności podejmują samozatrudnienie (z powodu bezrobocia, trudności ze znalezieniem pracy w związku z dyskryminacją kobiet na rynku pracy). Mężczyźni zarówno w Polsce, jak i innych krajach europejskich wyraźnie częściej niż kobiety podejmują działalność gospodarczą na własny rachunek z pobudek wewnętrznych i chęci wykorzystania szansy biznesowej

[11] Pod kierunkiem profesora J. Cieślika jest aktualnie (lata 2016–2018) realizowany projekt dotyczący samozatrudnienia, finansowany przez Narodowe Centrum Nauki. Projekt jest zatytułowany „Samozatrudnienie w Polsce i na świecie", a jego celem jest szczegółowe rozpoznanie zjawiska działalności gospodarczej bez zatrudniania pracowników [http://www.kozminski.edu.pl/pl/kadra-i-badania/projekty-badawcze/z-zarzadzania/?L=1, 2017].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

[Zbierowski i in., 2012, s. 30]. Z badań nad właścicielkami firm w Polsce wynika, że choć dużo kobiet decyduje się na własną działalność gospodarczą z wyboru, równie dużo robi to z konieczności.

Ciekawy obraz wyłania się z badania przeprowadzonego w 2007 r. na reprezentatywnej próbie dorosłych Polek[12]. Kobiety, które deklarowały, że wolałyby prowadzić własną firmę, niż pracować w charakterze pracownika najemnego (stanowiły 52% badanych i tylko niewiele z nich prowadziło własną działalność), pytano o uzasadnienie odpowiedzi. Twierdziły one, że samozatrudnienie daje: niezależność, samodzielność w podejmowaniu decyzji, swobodę w wyznaczaniu celów. Na kolejnym miejscu pod względem częstotliwości zgłaszania znalazła się motywacja w postaci korzyści finansowych – większy dochód i większe zarobki, dobrobyt, niezależność finansowa. Stosunkowo istotną deklarowaną motywacją do posiadania własnej firmy były: większe (niż w przypadku pracy najemnej) możliwości rozwoju zawodowego, realizacji własnych pomysłów, samorealizacji oraz szanse na ciekawą pracę i wyższą z niej satysfakcję. Symptomatyczne są wypowiedzi, które można sklasyfikować jako negatywne doświadczenia z pracy najemnej, takie jak wykorzystywanie lub złe traktowanie przez pracodawcę. Rzadziej deklarowane przyczyny to korzystny i nienormowany czas pracy, możliwość dawania pracy czy posiadania władzy nad innymi ludźmi. Najrzadziej wskazywane motywy do prowadzenia własnej firmy stanowiły prestiż tej formy zatrudnienia i większa pewność zatrudnienia [*Analiza położenia kobiet na rynku pracy*, 2008, s. 185–187].

Można powiedzieć, cytując za T. Domańskim, że bycie przedsiębiorcą lub przedsiębiorczynią to: afirmacja niezależności finansowej, afirmacja swoich zdolności i umiejętności, przejaw samorealizacji i kreatywności, odpowiedzialności i dojrzałości, także dowód zaufania do siebie i innych, a mówienie o sobie „ja i moja firma" dodaje każdemu siły i ważności [Domański, 2005]. Na takie motywacje, jak dążenie do niezależności i samorozwoju, swoboda w zakresie wyboru miejsca i czasu pracy, poczucie odpowiedzialności za warunki pracy i za innych, wskazują także zagraniczni badacze [Bögenhold, Klinglmair, 2015; Popescu, 2014; Fondevill et al., 2015]. Jednak inni zauważają, że na wzrost zainteresowania przedsiębiorczością wpływają rozwój sektora usług, większa liczba osób z wyższym wykształceniem, a także lepszy dostęp do finansowania jako jeden z kluczowych czynników rozwoju przedsiębiorczości [Fritsch et al., 2015; Dawson et al., 2009; Remeikienė et al., 2014].

[12] Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu „Nowe kwalifikacje, praca i przedsiębiorczość dla kobiet". Rezultaty przedstawia publikacja [*Analiza położenia kobiet na rynku pracy*, 2008].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

4.3. Bariery deklarowane przez kobiety

Z badań prowadzonych w Polsce [Cieślik, 2010, s. 29; Grzegorzewska-Mischka, 2010, s. 76–89] wynika, że główne bariery przedsiębiorczości deklarowane przez właścicieli firm to: wysokie podatki, problemy ze zdobywaniem nowych klientów, dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania, a także bariery o charakterze administracyjnym – długie bądź uciążliwe procedury administracyjne, skomplikowane prawo i nieskuteczna polityka państwa w zakresie wspierania przedsiębiorczości.

W przypadku kobiet istotną rolę – poza wyżej wymienionymi – odgrywają bariery o charakterze kulturowym [Hisrich, Brush, 1984; Lisowska 2001; PARP, 2011]. Postrzeganie osobistych możliwości i umiejętności oraz szans na sukces jest znacznie lepsze w przypadku mężczyzn, zaś obawa przed porażką – wyraźnie większa wśród kobiet [Zbierowski i in., 2012, s. 20].

W związku z tym kobietom jest trudniej niż mężczyznom podejmować decyzje o rozpoczęciu działalności na własny rachunek, charakteryzują się one bowiem mniejszą wiarą w sukces, we własne siły i możliwości.

Społeczno-kulturowe uwarunkowania są też odczuwane w fazie prowadzenia firmy i jej rozwijania: właścicielki firm sygnalizują problemy z łączeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi w związku z ograniczonym dostępem do instytucjonalnej opieki nad dziećmi [Lisowska, 2014]. Nawet w krajach, gdzie ten dostęp jest łatwy (np. w Szwecji czy Norwegii), dostrzega się, że łączenie pracy na własny rachunek z życiem prywatnym i rodzinnym jest trudne, szczególnie gdy zatrudnia się pracowników [Sevä, Öun, 2015]. Te bariery dotyczą przede wszystkim kobiet, to one bowiem są kulturowo obarczone opieką nad dziećmi, a także osobami zależnymi [König, Cesinger, 2015]. W krajach, gdzie instytucjonalna pomoc w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi jest słabo rozwinięta (np. w Polsce), konflikt ról jest dostrzegalny nie tylko przez pracownice zatrudnione na etacie, ale także przez kobiety pracujące na własny rachunek.

Samozatrudnienie daje więcej wolności i elastyczności niż praca najemna, ale brakuje świadczeń, które mają pracownicy/pracownice zatrudnieni na etacie. Praca na własny rachunek wiąże się z: ryzykiem, niestabilnością dochodów, osobistą odpowiedzialnością za podejmowane decyzje (także materialną) oraz wydłużonymi godzinami pracy[13]. Właśnie te aspekty stanowią poważne bariery w podejmowaniu pracy na własny rachunek przez kobiety.

[13] Na takie m.in. bariery samozatrudnienia wskazują m.in.: [Jasińska-Biliczak, 2015, s. 77; Hatfield, 2015, p. 4; http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podsumowanie

Z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy, OECD i Global Entrepreneurship Monitor wynika, że zjawisko samozatrudnienia kobiet występuje na większą skalę w krajach ubogich i rozwijających się, w których brakuje miejsc pracy najemnej. W krajach wysoko rozwiniętych zjawisko to jest rzadkie, jeśli bowiem tylko jest taka możliwość, kobiety preferują pracę etatową jako tę, która zapewnia świadczenia pozwalające łączyć obowiązki rodzinne z zawodowymi. W szczególności niskie są wskaźniki przedsiębiorczości w krajach skandynawskich, gdzie dba się w polityce państwa o równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w rodzinie i społeczeństwie, a instytucjonalne formy opieki nad dziećmi i osobami starszymi są szeroko rozwinięte. Polska do takiego kraju nie należy, więc wskaźniki przedsiębiorczości kobiet są wyższe niż przeciętna europejska.

Kobiety w Polsce decydują się na samozatrudnienie nie tylko z wyboru, ale także bardzo często z konieczności – wobec braku dla nich pracy etatowej i zagrożenia bezrobociem oraz ich dyskryminacyjnego traktowania jako kandydatów do pracy przez pracodawców. Uwarunkowania kulturowe mają istotne znaczenie w kształtowaniu się pozycji kobiet na rynku pracy i postrzegania ich przez firmy zatrudniające. Trudniej znajdują one pracę na dogodnych dla siebie warunkach, rzadziej awansują, mniej zarabiają od mężczyzn [Lisowska, 2015]. Te czynniki powodują, że kobiety z konieczności decydują się na samozatrudnienie. Poza uwarunkowaniami kulturowymi istotne są także uwarunkowania ekonomiczne: w okresach kryzysowych pracodawcy szukają oszczędności, więc redukują koszty swego funkcjonowania poprzez outsourcing i zmniejszanie liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę poprzez proponowanie zarejestrowania firmy oraz dalszą współpracę w zakresie świadczonej pracy (samozatrudnienie fikcyjne/fałszywe – *bogus self-employment*).

W opracowaniach Komisji Europejskiej podkreśla się, że samozatrudnienie jest istotnym źródłem miejsc pracy i przyczynia się do zwiększania aktywizacji zawodowej ludności kraju, a tym samym do wzrostu gospodarczego. W raporcie Komisji Europejskiej ze stycznia 2010 r. stwierdza się, że ponad dwukrotna przewaga mężczyzn w stosunku do samozatrudnionych kobiet skłania do podejmowania działań promujących wśród kobiet przedsiębiorczość. Przyjmuje się, że więcej kobiet zarówno prowadzących własne firmy, jak i na stanowiskach kierowniczych najwyższego szczebla stanowi klucz do wzrostu gospodarczego i ekonomicznej stabilności Europy [Publications Office of the European Union,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

2010]. Przyjęty w czerwcu 2008 r. *Small Business Act* podkreśla znaczenie sektora małych i średnich firm dla rozwoju ekonomicznego Unii Europejskiej i zobowiązuje państwa członkowskie do wspierania tego sektora. W dokumencie tym zaproponowano też utworzenie European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors, co zostało zrealizowane w okresie szwedzkiej prezydencji w 2009 r. Sieć ambasadorek, składająca się z kobiet mających doświadczenie w prowadzeniu własnego biznesu, ma na celu inspirowanie kobiet do zakładania własnych firm, przekazywania wiedzy płynącej z osobistego doświadczenia i wzmacniania poczucia pewności siebie poprzez coaching. *Small Business Act* zobowiązuje kraje członkowskie do realizowania programów mentoringu, wymiany dobrych praktyk oraz wspierania przedsiębiorczości kobiet, także w postaci grantów na uruchomienie firmy.

W odpowiedzi na te zalecenia Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości zainicjowała w 2009 r., w ramach projektu „Kobiety kobietom", Polską Sieć Ambasadorów Przedsiębiorczości Kobiet [http://www.ambas.pl, 2017], a to przyczyniło się do powstania w 2011 r. Fundacji „Ambasada Przedsiębiorczości Kobiet" oraz Fundacji Przedsiębiorczości Kobiet. Ta ostatnia oferuje szeroki zakres programów wspierających przedsiębiorcze kobiety: konferencje, śniadania biznesowe, wieczory networkingowe, szkolenia dla kobiet mających pomysł na biznes, mentoring, a także program wsparcia finansowego Black Swan Fund – kapitał od kobiet dla kobiecych start-upów [www.fundacjakobiet.org., 2017].

Politycy powinni mieć na uwadze, że praca na własny rachunek stanowi jeden z istotnych elementów wzrostu gospodarczego i polepszania warunków życia ludności. Im więcej ludzi pracuje, tym lepiej dla dobrobytu kraju. Wskaźniki zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w Polsce są poniżej średniej unijnej, niskie są też wskaźniki zatrudnienia osób po 50. roku życia, więc jest duży potencjał po stronie podaży pracy. Należy przypuszczać, że w związku z rozwojem technologicznym będzie w przyszłości ubywało miejsc pracy etatowej, szczególnie w przemyśle, gdzie coraz częściej ludzie są zastępowani wysoko specjalistycznymi urządzeniami i maszynami. Jednak będą się również rozwijały różnorodne usługi, co w połączeniu z rosnącym poziomem wykształcenia ludności krajów europejskich będzie bodźcem do samozatrudnienia. Promowanie przedsiębiorczości i wsparcie mające na celu poprawę funkcjonowania firm mikro, małych i średnich stanowią jeden ze strategicznych filarów polityki unijnej Europa 2020 [Goetz et al., 2012] i także w przyszłości istotny element polityki polskiego rządu.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Bibliografia

Analiza położenia kobiet na rynku pracy [2008]. W: *Zarządzanie mikroprzedsiębiorstwem. Podręcznik dla przedsiębiorczej kobiety*, Lisowska E., Kasprzak R. (red.), SGH, Warszawa.

Balcerowicz E. (red.) [2002], *Mikroprzedsiębiorstwa: sytuacja ekonomiczna, finansowanie, właściciele*, CASE, Warszawa.

Baldassarini A. [2015], *Self-Employment and the Economic Crisis in Europe*, "Social Situation Monitor Seminar on Self-Employment", 21 May.

Bögenhold D., Klinglmair A. [2015], *One-Person-Enterprises as the Regular Case of Entrepreneurship: Empirical Findings for Austria*, Fourth International Workshop on Entrepreneurship, Culture, Finance and Economic Development, Alpen-Adria-University, Klagenfurt.

Carsrud A., Brännback M. [2011], *Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know?*, "Journal of Small Business Management", No. 49(1).

Cieślik J. [2010], *Przedsiębiorczość dla ambitnych. Jak uruchomić własny biznes*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.

Dawson C., Henley A., Latreille P. [2009], *Why Do Individuals Choose Self-Employment?*, "IZA Discussion Paper", No. 3974.

Domański T. [2005], *Być i mieć. Przewodnik dla poszukujących własnej drogi*, Wyd. Tomasz Domański, MSM, Łódź.

European Commission 2014: Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe [2014], Luxembourg.

Fondeville N., Ozdemir E., Lelkes O., Ward T. [2015], *Recent Changes in Self-Employment and Entrepreneurship across the EU*, "Research Note", No. 6, European Commission.

Fritsch M., Kritikos A., Sorgner A. [2015], *Why Did Self-Employment Increase So Strongly in Germany?*, "DIW Berlin Discussion Paper", No. 1447.

Ghose A.K., Majid N., Ernst C. [2008], *The Global Employment Challenge*, ILO, Geneva.

Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. [1998], *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Business Publications, Plano, Texas.

Global Employment Trends for Women [2008], ILO, Geneva.

Goetz S.J., Fleming D.A., Rupasingha A. [2012], *The Economic Impacts of Self-Employment*, "Journal of Agricultural and Applied Economics", No. 44.

Grzegorzewska-Mischka E. [2010], *Współczesne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.

GUS [2005], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2005*, Warszawa.

GUS [2016], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. II kwartał 2016*, Warszawa.

Hatfield I. [2015], *Self-Employment in Europe*, Institute for Public Policy Research, London, http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe (dostęp: 25.01.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Hisrich R.D., Brush C.G. [1984], *The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems*, "Journal of Small Business Management", No. 22(1).

International Labour Office [2010], *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, Geneva.

Jasińska-Biliczak A. [2015], *Problem samozatrudnienia – rola i miejsce mikroprzedsiębiorstw w gospodarce lokalnej*, „Barometr Regionalny", nr 4.

Joona P.A. [2014], *Female Self-Employment and Children: The Case of Sweden*, "IZA Discussion Paper", September, No. 8486.

Konfederacja Lewiatan [2013], *Polskie MSP na drodze ku nowoczesności*, Warszawa.

Kornai J. [1985], *Niedobór w gospodarce*, PWE, Warszawa.

Kornai J. [2014], *Dynamizm, rywalizacja i gospodarka nadmiaru. Dwa eseje o naturze kapitalizmu*, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków.

Kotowska I.E. (red.), Sztanderska U., Wójcicka I. [2007], *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

König S., Cesinger B. [2015], *Gendered Work-Family Conflict in Germany: Do Self-Employment and Flexibility Matter?*, "Work Employment and Society", 20 January.

Lisowska E. [1998], *Nowe formy aktywności zawodowej kobiet. Samozatrudnienie i własna firma*. W: *Losy, potrzeby i oczekiwania społeczeństwa polskiego. Przeszłość i teraźniejszość*, Rakowski W. (red.), „Monografie i Opracowania", nr 440, SGH, Warszawa.

Lisowska E. [2001], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce na tle krajów Europy Środkowej i Wschodniej*, „Monografie i Opracowania", nr 494, SGH, Warszawa.

Lisowska E. [2004], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*. W: *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji? Raport nr 29205*, Bank Światowy, Warszawa.

Lisowska E. [2009], *Kobiety na rynku pracy: dyskryminacja czy równość?* W: *Kobiety we współczesnej Europie*, Musiał-Karg M. (red.), Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.

Lisowska E. [2011], *Bariery przedsiębiorczości kobiet*. W: *Przedsiębiorczość kobiet – wyzwania XXI wieku*, Kożuch B. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.

Lisowska E. [2014], *Self-Employment and Motherhood: The Case of Poland*. In: *Women's Entrepreneurship in the 21st Century. An International Multi-Level Research Analysis*, Lewis K.V., Henry C., Gatewood E.J., Watson J. (eds.), Edward Elgar, Cheltenham, UK; Northampton, USA.

Lisowska E. [2015], *Kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym na rynku pracy: sytuacja w Polsce*, „Kobieta i Biznes", nr 1–4.

Lisowska E., Rumińska-Zimny E. [2016], *Innowacyjność firm prowadzonych przez kobiety w sektorach turystyki i kreatywnych przemysłów/usług w krajach Morza Bałtyckiego*, „Kobieta i Biznes", nr 1–4.

Masłyk-Musiał E., Lisowska E. (eds.) [1997], *Polish Women in the Business World*, Maria Curie-Sklodowska University Press, Lublin.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

McKinnon C. [1987], *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Harvard University Press, Cambridge.

OECD/European Union [2015], *The Missing Entrepreneurs 2015: Policies for Self-Employment and Entrepreneurship*, OECD Publishing, Paris; http://dx.doi.org/10.1787/9789264226418-en (dostęp: 24.01.2017 r.).

OECD [2017], *Self-Employment Rate (Indicator*), doi: 10.1787/fb58715e-en (dostęp: 24.01.2017 r.).

PARP [2011], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Warszawa.

Pocztowski A. [2008], *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, PWE, Warszawa.

Popescu N.E. [2014], *Entrepreneurial Mindsets in Romania and Bulgaria*, "Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica", No. 16(1).

Publications Office of the European Union [2010], *More Women in Senior Positions. Key to Economic Stability and Growth*, Luxembourg.

Remeikienė R., Startienė G., Stundžienė A. [2014], *The Identification of the Impact of Bidirectional Self-Employment Factors on Self-Employment Start-up and Duration: Latvian Case*, "Procedia – Social and Behavioral Sciences", No. 156.

Rogut A. [1994], *Kobiety w prywatnych przedsiębiorstwach*, Instytut Badań nad Gospodarką i Przedsiębiorstwem Prywatnym, Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa.

Sarata N. [2011], *Rynek pracy w Polsce – płeć, obecność, uczestnictwo*. W: *Gender w społeczeństwie polskim*, Slany K. (red.), Struzik J., Wojnicka K., Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.

Sevä I.J., Öun I. [2015], *Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives*, "Gender, Work and Organization", No. 22.

Stevenson N. [2002], *Motywowanie pracowników*, Liber, Warszawa.

Torrini R. [2005], *Cross-Country Differences in Self-Employment Rates: The Role of Institutions*, "Labour Economics", Vol. 12(5).

Weixel A. [2014], *Womentrepreneurship after the Great Recession: An Empirical Analysis of Female Entrepreneurship Rates in Europe*, CMC Senior Theses, Paper 968.

Właściciele małych firm [2006]. W: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn*, „Raporty eksperckie", t. 2, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Zbierowski P., Węcławska D., Tarnawa A., Zadura-Lichota P., Bratnicki M. [2012], *Global Entrepreneurship*, „Monitor Polska", Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Dorota Kmieć
Katedra Ekonomii i Polityki Gospodarczej
Wydział Nauk Ekonomicznych
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego

5 Determinanty samozatrudnienia w Polsce. Czynniki wpływające na decyzję o rozpoczęciu działalności gospodarczej

Samozatrudnienie jest zjawiskiem o istotnym znaczeniu gospodarczym i społecznym. Wynika to z faktu, że, po pierwsze, wzrost udziału samozatrudnionych w gospodarce poprawia ogólny wskaźnik zatrudnienia, a po drugie część tych osób jest pracodawcami, a więc tworzy miejsca pracy. Te dwa czynniki pozytywnie wpływają na wskaźnik zatrudnienia.

Samozatrudnienie, które w literaturze i statystyce międzynarodowej jest określane jako *self-employment*, nie jest pojęciem nowym i ma wiele definicji. W związku z tym w różnych określeniach niektóre zasoby siły roboczej są traktowane jako samozatrudnieni, a w innych opracowaniach znajdują się poza tą grupą. Niejednoznaczność definicji powoduje rozbieżność w szacunkach samozatrudnionych. Kwestię tę szerzej omawiają B. Lasocki i M. Skrzek-Lubasińska [Lasocki, Skrzek-Lubasińska, 2016]. Pomimo braku jednej definicji należy podkreślić, że jest to istotna, duża i zróżnicowana grupa na rynku pracy, która pracuje, wykorzystując niestandardowe formy pracy. Według danych OECD w Polsce 21,2% pracujących stanowią samozatrudnieni. W definicji stosowanej przez OECD określa się ich jako osoby, które prowadzą działalność gospodarczą na własny rachunek, w tym pracodawcy, członkowie spółdzielni producenckich oraz pomagający członkowie rodzin (bez formalnej umowy) [OECD, 2016].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Intencją autorki rozdziału jest analiza czynników wpływających na decyzję o wyborze pomiędzy samozatrudnieniem a zatrudnieniem na umowę o pracę. W związku z celem badania i dostępnymi danymi w niniejszym opracowaniu za osobę samozatrudnioną uznaje się tę prowadzącą własną działalność gospodarczą poza rolnictwem[1].

Zjawisko samozatrudnienia jest uwarunkowane wieloma czynnikami, o charakterze zarówno ekonomicznym, jak i pozaekonomicznym. Oprócz indywidualnych cech, które ma osoba przedsiębiorcza, istotne są także inne czynniki, takie jak polityka fiskalna, polityka pieniężna, polityka społeczna, w tym zatrudnienia, które w różnym stopniu oddziałują na daną grupę. W niniejszym rozdziale nie rozpatruje się czynników makroekonomicznych. Przedmiotem analizy są dane indywidualne, pochodzące od 8331 respondentów z badań reprezentatywnych Bilans Kapitału Ludzkiego 2014. W celu identyfikacji czynników wpływających na podjęcie decyzji o samozatrudnieniu wykorzystano regresję logistyczną.

5.1. Determinanty samozatrudnienia – przegląd wyników badań

Poszczególne cechy i kompetencje, które charakteryzują osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, są omawiane szeroko w obszernej literaturze przedmiotu [Evans, Leighton, 1989; Lazear, 2005; Parker, 2009]. Wiele prac naukowych poświęcono tematyce czynników wpływających na decyzję o wyborze pomiędzy pracą na etat a samozatrudnieniem. Poszukiwanie tych szczególnych cech jednak nie przyniosło rezultatu w postaci opisu profilu przedsiębiorcy, gdyż zbiorowość ta jest grupą bardzo zróżnicowaną. Często są omawiane czynniki społeczno-demograficzne, takie jak płeć, wiek, stan cywilny czy też posiadanie dzieci. Przeprowadzono badania, w których, oprócz standardowego zestawu zmiennych, wykorzystano informacje o: inteligencji (IQ), wyznaniu religijnym, statusie społecznym oraz pracy ojca jako samozatrudnionym [Wit, Winden, 1989].

Jednym z najczęściej rozpatrywanych czynników jest poziom wykształcenia [Guo et al, 2016; Kangasharju, Pekkala, 2002; Masakure, 2015]. Edukacja

[1] W art. 3 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2004 r., nr 173, poz. 1807) przyjęto, że przepisów ustawy nie stosuje się do działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie: upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego, a także wynajmowania przez rolników pokoi, sprzedaży posiłków domowych i świadczenia w gospodarstwach rolnych innych usług związanych z pobytem turystów.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

jest tradycyjnie postrzegana jako inwestycja, która wymaga poniesienia kosztów i ma przynieść w przyszłości określone zyski w postaci wyższych zarobków. Studia teoretyczne i badania empiryczne wskazują, że wykształcenie jest istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację danej osoby na rynku pracy. Generalnie wyższe wskaźniki zatrudnienia są wśród osób lepiej wykształconych. Inni autorzy [Goedhuys, Sleuwaegen, 2000] podkreślają znaczenie edukacji formalnej jako ważnej determinanty przedsiębiorczości. Nie tylko poziom, ale także ukończony kierunek wykształcenia ma znaczenie. Przykładowo, wśród absolwentów uczelni amerykańskich najwyższe stopy zwrotu z inwestycji z wykształcenia mają ci z uczelni technicznych i informatycy[2]. Znane są przykłady osób, które osiągnęły sukces zawodowy bez ukończenia studiów, np. S. Jobs czy B. Gates. W badaniach, oprócz poziomu wykształcenia, są wykorzystywane dane o liczbie lat nauki [Wit, Winden, 1989].

Badane są też związki wykształcenia i sukcesu samozatrudnionych [Chandler, Hanks, 1994]. Z badań przeprowadzonych w Finlandii wynika, że poziom wykształcenia wiązał się z sukcesem firm, który był mierzony wskaźnikami przeżycia oraz wzrostu obrotów. Zaobserwowano, że wyższe wykształcenie bardzo zmniejsza prawdopodobieństwo zaprzestania działalności w okresie recesji, natomiast w fazie ożywienia istnieje przeciwna tendencja – następuje zwiększenie poziomu tego prawdopodobieństwa. Ma to miejsce wówczas, gdy samozatrudnienie jest mniej atrakcyjne dla osób wykształconych z powodu perspektywy niższych zarobków, niestabilnych źródeł zysków i kulturowych tradycji pracy w dużych korporacjach. Ponadto w fazie ożywienia jest większy popyt na pracę osób z wyższym poziomem wykształcenia, stąd też jest im łatwiej znaleźć zatrudnienie niż osobom gorzej wykształconym [van der Zwan et al., 2013].

5.2. Regresja logistyczna – podstawy teoretyczne

Model regresji logistycznej jest wykorzystywany do objaśniania zmiennych jakościowych, których wartości są z zakresu od 0 do 1. W literaturze przedmiotu model ten powszechnie jest znany jako logitowy [Borkowski i in., 2007; Maddala, 2006]. Model regresji logistycznej jest oparty na funkcji logistycznej. Funkcja ta jest określana wzorem:

[2] W [*Revenge of the Nerds*, 2017] zaprezentowano dane z raportu *College ROI Report: Best Value Colleges*.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

$$f(x)=\frac{e^{z}}{1+e^{z}}. \tag{5.1}$$

Równanie regresji logistycznej pozwala na obliczenie warunkowego prawdopodobieństwa pojawienia się sukcesu na skutek określonego czynnika, co wyraża się następującym równaniem:

$$P(Y=1|X_1, X_2, \ldots, X_k)=\frac{e^{\alpha+\sum_{i=1}^{k}\beta_i X_i}}{1+e^{\alpha+\sum_{i=1}^{k}\beta_i X_i}}, \tag{5.2}$$

gdzie:

$P(Y=1|X_1, X_2, \ldots, X_k)$ – warunkowe prawdopodobieństwo osiągnięcia przez zmienną zależną wartości wyróżnionej (5.1), pod warunkiem uzyskania konkretnych wartości zmiennych niezależnych X_1, X_2, …, X_k,

e – liczba Eulera ≈ 2,718,

α – stała regresji logistycznej,

β_i – współczynnik regresji logistycznej dla *i*-tej zmiennej niezależnej,

X_i – *i*-ta zmienna niezależna.

Zastosowanie modelu regresji logistycznej pozwala określić zarówno siłę, jak i kierunek zależności pomiędzy czynnikiem jakościowym (typu klasowego) lub czynnikiem ilościowym (typu dyskretnego lub ciągłego) a dychotomiczną zmienną objaśnianą. Oprócz dychotomicznej zmiennej niezależnej warunkiem koniecznym do użycia regresji logistycznej jest dostatecznie duża liczebność próby. Badania pokazują, że za pomocą tej regresji nieprawidłowo szacuje się prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzeń, których udział w populacji jest niewielki [King, Zeng, 2001]. Jednak zwykły model logitowy może być stosowany nawet przy niejednakowym prawdopodobieństwie wyboru próby, które nie ma wpływu na wartości ocen parametrów zmiennych objaśniających modelu [Maddala, 2006].

Do przeprowadzania wnioskowania o wpływie zmiennych niezależnych na zmienną zależną wykorzystuje się iloraz szans (*Odds Ratio – OR*). Określa on zmianę szansy wystąpienia wyróżnionej wartości (1) zmiennej zależnej, gdy zmienna niezależna rośnie o jedną jednostkę. Zakłada się, że pozostałe zmienne niezależne w modelu pozostają na stałym poziomie, podczas gdy badana zmienna niezależna rośnie o jednostkę.

Wartość ilorazu szans interpretuje się następująco.

1. Jeżeli $OR > 1$, oznacza to stymulujący wpływ badanej zmiennej niezależnej na uzyskanie wyróżnionej wartości (1), tj. wskazuje, o ile rośnie szansa

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

na wystąpienie wyróżnionej wartości (1), gdy zmienna niezależna wzrasta o jeden poziom.
2. Jeżeli $OR < 1$, oznacza to destymulujący wpływ badanej zmiennej niezależnej na uzyskanie wyróżnionej wartości (1), tj. wskazuje, o ile spada szansa na wystąpienie wyróżnionej wartości (1), gdy zmienna niezależna wzrasta o jeden poziom.
3. Jeżeli $OR \approx 1$, oznacza to, że badana zmienna niezależna nie ma wpływu na uzyskanie wyróżnionej wartości (1).

5.3. Wyniki badań – analiza statystyczna informacji o pracujących

W badaniu wykorzystano dane jednostkowe, pochodzące z reprezentatywnego badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014. Przed przystąpieniem do analiz dokonano oceny zebranego materiału pod względem kompletności danych istotnych do budowy modelu. W wyniku tego do dalszych badań zakwalifikowano wyniki pochodzące z 8381 kwestionariuszy. Znaczna większość respondentów, bo 7346, wykonywała pracę najemną na podstawie umowy o pracę, natomiast 1035 osób prowadziło własną działalność gospodarczą. Wyniki zaprezentowane w dalszej części rozdziału przedstawiono z uwzględnieniem tego podziału i zastosowano nazwy „zatrudniony" oraz „samozatrudniony".

Większość badanych, zarówno wykonujących pracę najemną, jak i samozatrudnionych, była mieszkańcami miast. Ponad połowę respondentów stanowili mężczyźni (54%) (tabela 5.1).

Tabela 5.1. Miejsce zamieszkania badanych respondentów

Miejsce zamieszkania	Zatrudniony	Samozatrudniony	Ogółem
Miasto	4 899	736	5 635
Wieś	2 447	299	2 746
Ogółem	**7 346**	**1 035**	**8 381**

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Z danych wynika, że wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę 47,3% stanowiły kobiety. Wśród samozatrudnionych dominowali mężczyźni, prawie dwukrotnie częściej prowadzili własną działalność gospodarczą niż kobiety (tabela 5.2).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Tabela 5.2. Struktura ludności według płci i formy pracy (w %)

Płeć	Zatrudniony	Samozatrudniony	Ogółem
Mężczyzna	53	63	54
Kobieta	47	37	46
Ogółem	**100**	**100**	**100**

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Z analizy danych dotyczących wieku badanych wynika, że najliczniejszą grupę tworzyły osoby w wieku 35 – 49 lat w obu grupach. Porównując formę pracy wśród najmłodszej grupy wiekowej, można dostrzec wyraźną różnicę – większy odsetek stanowią osoby pracujące na etacie. Wśród samozatrudnionych 46% ludności było w wieku 35 – 49 lat. Najstarsza grupa wiekowa stanowiła jedną czwartą populacji (tabela 5.3). W modelu regresji logistycznej zamiast przedziałów wieku wprowadzono zmienną ciągłą w postaci liczby lat.

Tabela 5.3. Ludność według wieku i formy pracy

Pracujący	Wiek	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Zatrudniony	18–34	2 610	35,5	35,5	35,5
	35–49	2 975	40,5	40,5	76,0
	50–59/64	1 761	24,0	24,0	–
	Ogółem	**7 346**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Samozatrudniony	18–34	297	28,7	28,7	28,7
	35–49	480	46,4	46,4	75,0
	50–59/64	258	24,9	24,9	–
	Ogółem	**1 035**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Większość badanych była w związku małżeńskim (64% zatrudnionych i 69% samozatrudnionych) i posiadała dzieci. Bezdzietni stanowili 36% wśród osób pracujących na etacie i 29% wśród samozatrudnionych (tabela 5.4). Posiadanie dzieci, zwłaszcza małych, może utrudniać, z jednej strony, prowadzenie własnej firmy (zwłaszcza w przypadku kobiet), a z drugiej może motywować rodziców do założenia własnej działalności gospodarczej, aby mieć pewną elastyczność w godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Tabela 5.4. Stan cywilny i posiadanie dzieci a forma pracy (w %)

Wyszczególnienie		Zatrudniony	Samozatrudniony	Ogółem
Stan cywilny	Inny	36	31	35
	Zamężna/żonaty	64	69	65
	Ogółem	**100**	**100**	**100**
Dzieci	Nie	36	29	35
	Tak	64	71	65
	Ogółem	**100**	**100**	**100**

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Wśród badanych respondentów najwięcej osób miało wykształcenie średnie. Wyższy poziom wykształcenia cechował grupę samozatrudnionych – 73% miało średnie lub wyższe, a wśród zatrudnionych – 64,4% (tabela 5.5).

Tabela 5.5. Poziom wykształcenia a forma pracy (w %)

Wykształcenie	Zatrudniony	Samozatrudniony
Gimnazjalne i poniżej	6,3	3,9
Zasadnicze zawodowe	29,3	23,1
Średnie	38,0	42,3
Wyższe	26,4	30,7
Ogółem	**100,0**	**100,0**

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Warto zaznaczyć, że Polska jest nie tylko krajem o znacznym udziale samozatrudnionych w ogólnej liczbie pracujących. Jak wynika z danych Eurobarometru, w Polsce i we Francji największy odsetek młodzieży miał zajęcia z przedsiębiorczości lub zakładania własnej firmy [van der Zwan et al, 2013]. Średnia dla krajów OECD była znacznie niższa i wyniosła 31% uczniów i studentów.

Z porównania danych wynika, że większość osób podjęła pierwszą pracę po zakończeniu edukacji formalnej. Co piąta osoba zatrudniona i co czwarta samozatrudniona zaczęły pracować w trakcie trwania nauki (tabela 5.6). Udział osób, które mają doświadczenie w pracy za granicą, był wyższy w grupie samozatrudnionych. W przeszłości działalność gospodarczą w innej branży prowadziło 8,5% osób, które obecnie również wykonują tę formę pracy. Wśród

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

pracowników zatrudnionych na umowę o pracę 5% w przeszłości pracowało na własny rachunek.

Tabela 5.6. Praca według badanych respondentów (w %)

Wyszczególnienie	Zatrudniony	Samozatrudniony	Ogółem
Podjęcie pierwszej pracy:			
– zakończona edukacja formalna	79,2	75,7	78,8
– w trakcie nauki	20,8	24,3	21,2
Praca za granicą:			
– nie	94,9	91,5	94,5
– tak	5,1	8,5	5,5
Praca zgodna z wykształceniem:			
– nie i raczej nie	40,8	47,8	41,6
– tak i raczej tak	59,2	52,2	58,4
W przeszłości działalność gospodarcza:			
– nie	93,6	92,0	93,4
– tak	6,4	8,0	6,6
Ocena pracy (warunki pracy, w tym płaca odpowiadająca respondentowi):			
– nie	23,8	11,3	22,0
– tak	76,2	88,7	77,7
Przydatność w pracy wiedzy ze szkół:			
– nieprzydatna	32,2	33,9	32,4
– przydatna	67,8	66,1	67,6

Źródło: opracowanie własne, dane pochodzące z badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2014.

Pracę zgodną z wykształceniem wykonywały częściej osoby zatrudnione. Z danych w tabeli 5.6 wynika, że większy odsetek oceniających pozytywnie warunki swojej pracy i płacy znajduje się w grupie samozatrudnionych. Dwie trzecie badanych respondentów oceniło, że wiedza i umiejętności, które nabyło w szkole, są przydatne w wykonywanej pracy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

5.4. Charakterystyka zmiennych w modelu regresji logistycznej

Model regresji logistycznej pozwala na oszacowanie wpływu zmiennych niezależnych na wartość zmiennej objaśnianej, dzięki czemu można określić prawdopodobieństwo wystąpienia danego zdarzenia. W badaniu czynników wpływających na decyzję o samozatrudnieniu lub pracy na etat przyjęto, że zmienną zależną jest wystąpienie zdarzenia „samozatrudnienie" lub jego niewystąpienie („praca na umowę) – zmienna binarna. Informację o zmiennych niezależnych zawiera tabela 5.7. Są to zmienne, które odzwierciedlają indywidualne cechy jednostek. Nie wszystkie czynniki, które wcześniej opisano, zostały wprowadzone do modelu regresji logistycznej ze względu na istnienie współliniowości albo modyfikację zmiennych poprzez grupowanie odpowiedzi.

Oprócz zmiennych, które są najczęściej rozpatrywane w tego typu badaniach, użyto też zmiennej informującej o momencie podejmowania pierwszej pracy.

Można uczyć i rozwijać się na różne sposoby, korzystając z rozmaitych źródeł, zaczynając od studiowania literatury specjalistycznej, wykorzystując programy komputerowe i Internet. Ważne są też pomoc i nauka czegoś nowego od innych osób, np. członków rodziny, przyjaciół czy współpracowników. Do modelu wprowadzono zmienną „samokształcenie", która uwzględnia dążenie do rozwoju poprzez samodzielne rozwijanie zainteresowań i wymienione aktywności w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Nie zawsze wykonywane zajęcie odpowiada wykształceniu lub preferencjom. Dlatego też w modelu regresji logistycznej wprowadzono zmienne informujące o tym, czy według badanych praca, którą wykonują, jest zgodna z ich wykształceniem oraz czy wiedza i umiejętności nabyte podczas kształcenia w szkołach są w niej przydatne.

Polacy, jako obywatele Unii Europejskiej, nie potrzebują zezwolenia na pracę w innych krajach członkowskich, co powoduje, że część osób korzysta z tej możliwości. W modelu uwzględniono zmienną „praca za granicą", aby zweryfikować, czy doświadczenie pracy poza granicami własnego kraju wpływa na samozatrudnienie, czy na pracę na etacie.

W modelu regresji logistycznej „miejsce zamieszkania" jest zmienną binarną. Zasadniczym kryterium podziału miast na kategorie wielkościowe jest liczba ich mieszkańców. Weryfikowano różne warianty klasyfikacji miejsca zamieszkania z podziałem na miasto – wieś oraz uwzględniające różne klasy miejscowości,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

jednak ostatecznie wybrano model ze zmienną binarną, gdzie wartość 1 jest przypisana wsi i małym miastom do 20 tys. mieszkańców, natomiast wartość 0 – miastom od 20 tys. mieszkańców.

Tabela 5.7. Zmienne w modelu regresji logistycznej

Lp.	Nazwa zmiennej	Wyszczególnienie	Zmienna	Opis zmiennej
1.	Płeć		binarna	1– kobieta, 0 – mężczyzna
2.	Wiek		ciągła	Liczba lat
3.	Stan cywilny		binarna	1 – w związku małżeńskim, 0 – inny
4.	Miejsce zamieszkania		binarna	1 – wieś i miasto do 20 tys. mieszkańców, 0 – miasto powyżej 20 tys. mieszkańców
5.	Dzieci	Posiadanie dzieci	binarna	1 – tak, 0 – nie
6.	Edukacja – liczba ukończonych lat nauki	Ile lat kształcił się respondent?	ciągła	
7.	Przydatność wiedzy	Przydatność w obecnej pracy wiedzy i umiejętności ze szkół	binarna	1 – tak, 0 – nie
8.	Praca zgodna z wykształceniem	Praca zgodna z wykształceniem	binarna	1– tak, 0 – nie
9.	Pierwsza praca	Podjęcie pierwszej pracy	binarna	1 – w trakcie nauki, 0 – po skończeniu edukacji formalnej
10.	Staż	Staż pracy	ciągła	Liczba lat
11.	Przeszłość – działalność gospodarcza	W przeszłości prowadził działalność (w innej branży)	binarna	1 – tak, 0 – nie
12.	Ocena pracy	Na ile odpowiada praca, w tym warunki jej wykonywania i zarobki?	binarna	1 – pozytywna ocena, 0 – negatywna ocena
13.	Samokształcenie	Samokształcenie (uczenie się nowych rzeczy od współpracowników, członków rodziny, czytanie literatury specjalistycznej, kursy i programy komputerowe, uczenie się poprzez uczestnictwo w targach, wystawach itd.)	binarna	1 – tak, 0 – nie
14.	Prawo jazdy	Posiada prawo jazdy	binarna	1 – tak, 0 – nie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

cd. tabeli 5.7

Lp.	Nazwa zmiennej	Wyszczególnienie	Zmienna	Opis zmiennej
15.	Certyfikaty/Licencje	Posiada powszechnie uznawane certyfikaty i licencje	binarna	1– tak, 0 – nie
16.	Zdrowie	Ocena stanu zdrowia (samopoczucie fizyczne i psychiczne)	binarna	1– dobre, bardzo dobre, 0 – trudno powiedzieć, złe

Źródło: opracowanie własne.

Uwzględniono również posiadanie powszechnie akceptowanych certyfikatów i licencji. Niestety, to pytanie dotyczyło posiadania tych dwóch dokumentów, więc jest jedna zmienna. Lepszym rozwiązaniem byłoby zbieranie informacji oddzielnie o posiadanych certyfikatach i licencjach, ze względu na różnice pomiędzy nimi. Istnieją pewne rodzaje działalności, których nie można wykonywać bez otrzymania licencji, będącej jedną z form reglamentacji działalności gospodarczej[3]. Są też różne rodzaje certyfikatów, np. certyfikaty zawodowe wystawiane przez samorządy zawodowe, które należy odnawiać co pewien czas, albo certyfikaty poświadczające udział w szkoleniach, ale nie wszystkie są rejestrowane przez instytucje publiczne.

Zweryfikowano również wpływ prowadzenia działalności gospodarczej w przeszłości na obecny charakter pracy (w przypadku osób samozatrudnionych znaczenie ma to, czy prowadziły wcześniej działalność gospodarczą w innej branży).

Zdrowie jest jednym z czynników, który wpływa na formowanie kapitału ludzkiego, i w analizowanym badaniu stanowi zmienną dychotomiczną. Odpowiedzi zostały przypisane do jednej z dwóch grup. Pierwsza grupa skupia osoby, które oceniają swój stan zdrowia jako dobry lub bardzo dobry, druga grupa uznaje go jako ani dobry, ani zły lub zły i bardzo zły.

5.5. Wyniki oszacowań modelu

W celu weryfikacji poprawności modelu regresji logistycznej przeprowadzono test ilorazu wiarygodności i stwierdzono, że wszystkie zmienne w modelu są istotne. Podobnie jak w regresji liniowej, miarą wartości dopasowania modelu są współczynniki determinacji. Dla prezentowanego modelu w niniejszym

[3] Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r., poz. 2255).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

rozdziale statystyka R^2 Coxa – Snella wynosi 0,040. Ponieważ test ten nie osiąga nigdy teoretycznego maksimum równego 1, oblicza się modyfikację tego współczynnika w postaci R^2 Nagelkerkego. Otrzymany współczynnik R^2 Nagelkerkego świadczy o tym, że zmienne objaśniające w modelu wyjaśniają w 7,9% przynależność do jednej z dwóch grup (samozatrudnionych i zatrudnionych). Funkcja logistyczna prawidłowo przewiduje przynależność do jednej z dwóch grup w 88% przypadków.

Wyniki estymacji modelu przedstawiono w tabeli 5.8. Spośród 16 zmiennych objaśniających 10 okazało się istotnych statystycznie. Są to: płeć, wiek, praca zgodna z wykształceniem, samokształcenie, praca za granicą, posiadanie prawa jazdy, certyfikatów i licencji, miejsce zamieszkania, liczba ukończonych lat nauki oraz posiadanie dzieci.

Tabela 5.8. Wyniki estymacji modelu

Zmienna	β	Błąd standardowy	Istotność	exp(β)	95-procentowy przedział ufności dla exp(β)	
					dolna granica	górna granica
Miejsce zamieszkania	–0,283	0,073	0,000	0,754	0,654	0,869
Płeć	–0,25	0,077	0,001	0,779	0,67	0,906
Wiek	0,014	0,004	0,000	1,014	1,007	1,021
Edukacja – liczba ukończonych lat nauki	0,043	0,015	0,004	1,044	1,014	1,074
Praca zgodna z wykształceniem	–0,411	0,074	0,000	0,663	0,574	0,766
Praca za granicą	0,427	0,134	0,001	1,532	1,178	1,992
Samokształcenie	0,432	0,085	0,000	1,541	1,305	1,82
Prawo jazdy	1,5	0,154	0,000	4,483	3,313	6,065
Certyfikaty/licencje	0,184	0,075	0,014	1,202	1,038	1,391
Dzieci	0,229	0,086	0,008	1,257	1,062	1,488
Stała	–4,335	0,281	0,000	0,013	–	–

Źródło: opracowanie własne.

„Wiek" w modelu był zmienną ciągłą, a więc każdy jego przyrost o jeden rok powodował taki sam procentowy wzrost szansy bycia samozatrudnionym (iloraz szans był stały dla jednakowych przyrostów wieku). Na podstawie otrzymanego

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

ilorazu szans na poziomie exp(β) = 1,014 stwierdzono, że każdy przyrost wieku o jeden rok był przyczyną wzrostu szans średnio o 1,4%, czyli zwiększenie wieku o 10 lat dawało wzrost szansy bycia w grupie osób samozatrudnionych o 15% ($e^{10\beta} = 1,15$). Natomiast wzrost wieku o 20 lat zwiększał prawdopodobieństwo do 32% ($e^{20\beta} = 1,32$). Wynik ten można wytłumaczyć w ten sposób, że „wiek" jest zmienną skorelowaną z doświadczeniem zawodowym – im jest ono większe, im większa jest sieć kontaktów biznesowych, tym bardziej jednostki są skłonne prowadzić własny biznes. Inny powód może mieć związek z tym, że wraz z wiekiem coraz trudniej znaleźć zatrudnienie i jest większa skłonność, aby stworzyć sobie miejsce pracy.

Kolejną istotną zmienną w modelu była „płeć" – bycie kobietą zmniejszało szanse na podjęcie decyzji o samozatrudnieniu o 22%. W pewnym momencie życia kobiety, które potrzebują elastycznych godzin pracy, aby pogodzić życie rodzinne i opiekę nad członkiem rodziny (rodzicami lub dziećmi), zakładają własną działalność gospodarczą i dzięki temu mogą pozostać na rynku pracy.

Pracy na pół etatu w naszym kraju jest niewiele. Z danych OECD wynika, że Polska była jednym z dwóch krajów, w których liczba pracujących na część etatu zmalała (spadek aż o 15% w 2014 r. w porównaniu do 2001 r.)[4] – w niepełnym wymiarze godzin pracuje 9,6% aktywnych zawodowo Polek[5]. Liderami rankingu pod względem stopy zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze czasu są: Holandia (61%), Szwajcaria (45%), Australia, Wielka Brytania (38%), Niemcy (37,4%), Japonia (36,9%) oraz Irlandia (35,4%), a na drugim biegunie pełnego wymiaru znajdują się takie kraje, jak: Bułgaria (2,4%), Rumunia (5,5%), Rosja (5,6%), Węgry (6,0%), Chorwacja (7%), Czechy (7,4%), Słowacja (7,8%), Litwa (9%), a następnie Polska (9,6%)[6]. Jak wynika z badań, ponad połowa kobiet (57%) wskazała na elastyczny czas pracy jako preferowane rozwiązanie, umożliwiające godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich. Ponadto prawie jedna czwarta chciałaby mieć również możliwość wykonywania części pracy w domu [Kotowska (red)., 2014].

Zestawiając ze sobą te wszystkie dane – zarówno o potrzebach większej elastyczności czasu pracy, jak i niskim udziale kobiet w samozatrudnieniu – można postawić hipotezę o istnieniu pewnych barier, które powodują ten stan rzeczy, przez co kobiety zaczynają należeć do zasobu biernych zawodowo. Jak wynika

[4] Obliczenia własne na podstawie danych OECD.
[5] Por. OECD [2017].
[6] Tamże.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

z danych GUS-u, 43% kobiet będących w wieku produkcyjnym jest bierne zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu [GUS, 2016, s. 171]. Inne badania wskazują, że są one mniej skłonne do podejmowania ryzyka niż mężczyźni [Bönte, Piegeler, 2013]. Zagadnienie płci i awersji do ryzyka badali również: L. Borghans, B.H.H. Golsteyn, J.J. Heckman, H. og Meijers [2009]. Inna przyczyna niskiego udziału w samozatrudnieniu może wynikać z faktu, że kobiety rzadziej niż mężczyźni podejmują działalność gospodarczą w krajach o dużym udziale sektora publicznego [Estrin, 2011]. Sektor publiczny w Polsce daje miejsce pracy dla 25% pracujących i jest wciąż atrakcyjnym pracodawcą, gdyż przeciętne wynagrodzenie w nim jest wyższe niż w sektorze prywatnym, co wynika z koncentracji w populacji osób mających charakterystyki wyżej wynagradzane na rynku pracy (np. osoby z wyższymi kwalifikacjami, starsze) [Grotowska, 2016].

Kolejną istotną zmienną było „miejsce zamieszkania". Z jednej strony, na wsi i w małych miastach mobilność międzyzakładowa jest bardzo ograniczona często poprzez występowanie monopsonu na rynku pracy, co w praktyce oznacza, że płace są też niskie i siła przetargowa pracowników jest słaba. Dlatego mogłoby się wydawać, że samozatrudnienie jest alternatywą, która stwarza możliwość poprawy warunków pracy, w tym płacy. Z drugiej strony, rynek lokalny jest dosyć mały, więc popyt na dany produkt lub usługę może być również niski, co w konsekwencji nie zapewni systematycznego strumienia przychodów. Jak wynika z przeprowadzonych badań, mieszkanie na wsi i w małym mieście powoduje spadek prawdopodobieństwa bycia samozatrudnionym.

Analiza zmiennych dotyczących świadczonej pracy pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków. Po pierwsze, wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem powodowało, że prawdopodobieństwo bycia samozatrudnionym było mniejsze o jedną trzecią (33,7%). Może to wskazywać, że osoby samozatrudnione cechuje większa mobilność zawodowa i nie przywiązują one aż tak dużej wagi do zatrudnienia zgodnego z kierunkiem wykształcenia, bo o nie jest coraz trudniej. Świadczyć to może też o większej zdolności adaptacji do nowych warunków i akceptacji pracy bezpośrednio niezwiązanej z wykształceniem.

Istotną statystycznie zmienną okazała się „praca za granicą". Doświadczenie pracy poza granicami własnego kraju powodowało zwiększenie szansy bycia samozatrudnionym o 1,5. Może to wynikać z kilku przyczyn. Po pierwsze, reemigranci mogą powracać z kapitałem finansowym, który udało się zgromadzić podczas pracy poza granicami kraju, i są bardziej skłonni, aby założyć własny biznes. Po drugie, mogą wystąpić trudności ze znalezieniem pracy po powrocie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

z emigracji, co może zachęcać do wyboru tej formy pracy. Po trzecie, tacy pracownicy mogą w czasie emigracji nabyć umiejętności, które zechcą wykorzystać, gdy wrócą do ojczyzny. Inne badania też wskazują, że osoby mające doświadczenie migracyjne są bardziej aktywne na rynku pracy i może to wynikać z wpływu zarówno migracji na ich zachowania na rynku pracy, jak i selekcji do migracji, a później powrotów [Kotowska I. (red)., 2014]. Badania przeprowadzone wśród ludności tureckiej również wskazywały na związek pracy za granicą a samozatrudnieniem. Powracający Turcy, którzy nie chcieli wykonywać prac przemysłowych wyróżniających się niskim prestiżem społecznym, decydowali się na założenie przedsiębiorstw handlowych czy usługowych [Dustmann et al., 1984].

5.6. Aktywność edukacyjna dorosłych a samozatrudnienie

Kształtowanie kapitału ludzkiego trwa przez całe życie człowieka. Ważną rolę odgrywa tutaj aktywność edukacyjna, która jest rozumiana jako udział dzieci i młodzieży w różnych formach kształcenia. W Polsce, tak jak w wielu innych krajach, kładzie się duży nacisk na edukację szkolną. Zupełnie inaczej wygląda sytuacja odnośnie do kształcenia osób dorosłych [Kmieć, 2016]. Dlatego też postanowiono zweryfikować, czy samokształcenie się jest cechą, która powoduje wzrost szans bycia samozatrudnionym. Edukacja nieoficjalna często może być realizowana w miejscu pracy, gdzie można pobierać naukę obok oficjalnych form szkolenia czy kursów. Można uczyć się czegoś nowego z różnych źródeł, m.in.: z literatury fachowej, Internetu, ze specjalnych programów, z radia, telewizji, wystaw i centrów nauki. Zmienna „samokształcenie" informuje o wymienionych aktywnościach w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Z oszacowań modelu wynika, że zwiększała ona szanse bycia samozatrudnionym o 54%.

Kolejną istotną zmienną było „posiadanie prawa jazdy", które zwiększało pięciokrotnie szanse na bycie w grupie osób samozatrudnionych. Dysponowanie uprawnieniami na prowadzenie pojazdu zwiększa mobilność pracujących.

Posiadanie powszechnie akceptowanych „certyfikatów/licencji" okazało się istotne, ponieważ zwiększa prawdopodobieństwo samozatrudnienia o jedną czwartą ($\exp(\beta) = 1{,}25$). Jest to oczekiwany rezultat, gdyż części zawodów nie można wykonywać bez formalnych uprawnień, a w tej kwestii Polska jest rekordzistą na tle krajów Unii Europejskiej (350 zawodów o ograniczonym dostępie)[7].

[7] Regulated Professions Database [2007].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Wdrażanie efektów deregulacji dostępu do zawodów regulowanych następuje etapami. W wyniku prac nad ustawami deregulacyjnymi wprowadzono stosowne zapisy dotyczące łącznie aż 246 zawodów (w ramach: I transzy – 51, II transzy – 91, III transzy – 104, a kolejne zawody będą w IV transzy). Dane za kolejne okresy pozwolą zweryfikować, na ile udało się osiągnąć zakładany cel, zwiększenia dostępu do wybranych zawodów regulowanych, i jak to przełoży się na zmiany realne w gospodarce. Zakładano, że przyniesie to zarówno więcej miejsc pracy dla młodych, spadek cen usług i wzrost jakości, jak również zmniejszenie kosztów dla przedsiębiorców, gdyż nastąpi obniżenie kosztów stałych w związku z opłatami za obowiązkowe szkolenia i kursy[8].

Podsumowanie

Jak wynika z danych OECD, Polska jest krajem o dużym udziale samozatrudnionych w ogólnej liczbie osób pracujących, a więc są oni dużą i ważną grupą ekonomiczną. Niejednoznaczność definicji pojęcia „samozatrudnienie" powoduje duże rozbieżności w szacowaniu tego zjawiska.

W badaniach podjęto próbę zweryfikowania czynników, które wpływają na decyzję o formie pracy. Otrzymane wyniki badań wskazują na pewne cechy społeczno-demograficzne, zwiększające prawdopodobieństwo bycia przedsiębiorcą indywidualnym. Jedną z omówionych zmiennych był „wiek" – wraz z nim wzrasta szansa bycia samozatrudnionym. Osoby starsze z reguły mają większe doświadczenie zawodowe i sieć kontaktów, co również może się wiązać z potrzebą zmiany formy pracy na bardziej elastyczną albo chęcią pozostania dłużej na rynku pracy.

„Posiadanie dzieci" okazało się czynnikiem, który zwiększa szansę na samozatrudnienie.

Jedną z cech samozatrudnienia jest elastyczność czasu pracy, co mogłoby wskazywać, że jest to forma zatrudnienia, którą mogą być zainteresowane kobiety potrzebujące dopasowania pracy zawodowej do innych obowiązków. Jednak udział Polek prowadzących działalność gospodarczą był dwa razy niższy niż mężczyzn i płeć była istotnym czynnikiem różnicującym wybór formy pracy. Bycie kobietą zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia na umowę o pracę i być może jest to przejaw większej awersji do pewnych rodzajów ryzyka, które

[8] Ministerstwo Sprawiedliwości [2017].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

wiążą się z prowadzeniem własnej firmy. Inne badania wskazują, że w przypadku Polski kobiety głównie wybierają samozatrudnienie ze względu na aspekty finansowe oraz ryzyko bezrobocia [Rollnik-Sadowska, 2010].

Wyniki analizy aktywności edukacyjnej pracujących, rozpatrywane jako korzystanie z różnych form dokształcania się po ukończeniu formalnej edukacji, wskazują, że samodzielne kształcenie zwiększa szansę na bycie w grupie samozatrudnionych. Uczenie się nowych rzeczy może wynikać z wewnętrznej motywacji lub czynników zewnętrznych, np. pojawienie się konkurencji może wywołać potrzebę rozwoju umiejętności.

Większe szanse na podjęcie własnej działalności gospodarczej mają osoby posiadające powszechnie uznawane certyfikaty i licencje oraz prawo jazdy. Niewątpliwie ma to związek z tym, że wykonywanie pewnych zawodów wymaga uprawnień i dokumentów potwierdzających kwalifikacje. Czasami jest wymagany staż pracy, aby nabyć prawo do wykonywania zawodu, co powoduje, że osoby zatrudniają się w przedsiębiorstwach, gdzie mogą nabyć odpowiednie umiejętności, a po uzyskaniu uprawnień zakładają własną działalność gospodarczą.

Uzyskane wyniki potwierdzają tezy wynikające z innych badań na temat miejsca zamieszkania i samozatrudnienia. Generalnie prawdopodobieństwo prowadzenia nierolniczej działalności gospodarczej jest większe w miastach niż na wsi. W niniejszym rozdziale zastosowano trochę inny podział. Podzielono badanych na dwie grupy: pierwsza to mieszkańcy wsi i małych miast, natomiast druga – mieszkańcy średnich i dużych ośrodków miejskich. Otrzymane wyniki świadczą, że mieszkańcy wsi i mniejszych miast mają mniejsze szanse na samozatrudnienie.

Jeśli wykonywana praca jest zgodna z wykształceniem, to prawdopodobieństwo samozatrudnienia maleje. Zgodność pracy i wykształcenia powoduje wzrost szans na znalezienie tradycyjnej formy pracy. Wynik może sugerować, że kierunek wykształcenia nie jest aż tak istotny w przypadku przedsiębiorczości indywidualnej. Decydując się na prowadzenie firmy, trzeba wykazać się większą mobilnością zawodową i zdolnością adaptacji do nowych warunków. Ponadto wciąż kierunek wykształcenia, obok posiadanego doświadczenia, ma duże znaczenie w procesie rekrutacji.

Warto podkreślić, że ponad połowa badanych wskazywała, że wiedza i umiejętności, które nabyła w szkołach, jest przydatna w wykonywaniu pracy. Trzy czwarte pracujących na umowę o pracę było zadowolone z warunków pracy i płacy. Wyższy udział pozytywnie oceniających swoją sytuację był w grupie samozatrudnionych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Otrzymane wyniki badań dają możliwości do przeprowadzenia analizy nowych obszarów badawczych. Jednym z nich jest wpływ deregulacji dostępu do zawodów na samozatrudnienie, zwłaszcza że jeden z efektów zakładał wzrost liczby pracujących, przede wszystkim osób młodych. Inny obszar badawczy to wpływ polityki rodzinnej na zmiany formy pracy z zatrudnienia na umowę o pracę na inne elastyczne formy. Można próbować zweryfikować, czy programy, takie jak 500+, mają związek ze zmianami udziału kobiet w samozatrudnieniu.

Bibliografia

Borghans L., Golsteyn B.H.H., Heckman J.J., og Meijers H. [2009], *Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion*, "Journal of the European Economic Association", Vol. 7 (2–3).

Borkowski B., Dudek H., Szczęsny W. [2007], *Ekonometria: wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Naukowe PWN.

Bönte W., Piegeler M. [2013], *Gender Gap in Latent and Nascent Entrepreneurship: Driven by Competitiveness*, "Small Business Economics", Vol. 41(4).

Chandler G.N., Hanks S.H. [1994], *Market Attractiveness, Resource-Based Capabilities, Venture Strategies, and Venture Performance*, "Journal of Business Venturing", Vol. 9(4).

de Wit G., van Winden F.A.A.M. [1989], *An Empirical Analysis of Self-Employment in the Netherlands*, "Small Business Economics", Vol. 1(4).

Dustmann Ch., Kirchkamp O. [2001], *The Optimal Migration Duration and Activity Choice after Re-Migration*, "IZA Discussion Paper Series", No. 266.

Evans D., Leighton L.S. [1989], *Some Empirical Aspects of Entrepreneurship*, "American Economic Review", 79(3).

Gitmez A. [1984], *'Geographical and Occupational Reintegration of Returning Turkish Workers'*. In: *The Politics of Return: International Return Migration in Europe*, Kubat D. (ed.), Centre for Migration Studies, Rome.

Goedhuys M., Sleuwaegen L. [2000], *Entrepreneurship and Growth of Entrepreneurial Firms in Cote d'Ivoire*, "The Journal of Development Studies", Vol. 36(3).

Grotowska G. [2016], *Premia płacowa z tytułu zatrudnienia w sektorze publicznym w Polsce*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach", Katowice.

Guo X., Chen W., Yu A. [2016], *Is College Education Worth It? Evidence from Its Impacts on Entrepreneurship in the United States*, "Journal of Small Business & Entrepreneurship", Vol. 28(1).

GUS [2016], *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. I kwartał 2016 r.*, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Kangasharju A., Pekkala S. [2002], *The Role of Education in Self-Employment Success in Finland*, "Growth and Change", Vol. 33(2).

King G., Zeng K. [2001], *Logistic Regression in Rare Events Data*, "Political Analysis", Vol. 9(2).

Kmieć D. [2016], *Uwarunkowania aktywności edukacyjnej ludności wiejskiej w wieku produkcyjnym*, „Roczniki Naukowe", Vol. VIII (2).

Kotowska I.E. (red). [2014], *Diagnoza Społeczna 2013. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Raport tematyczny*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, GUS, Warszawa.

Lasocki B., Skrzek-Lubasińska M. [2016], *Samozatrudnienie w Polsce – problemy definicyjne, dostępność danych i ich interpretacja*, „Wiadomości Statystyczne", nr 7(662).

Lazear E. [2005], *Entrepreneurship*, "Journal of Labor Economics", Vol. 23(4).

Maddala G.S. [2006], *Ekonometria*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Masakure O. [2015], *Education and Entrepreneurship in Canada: Evidence from (Repeated) Cross-Sectional Data*, "Education Economics", Vol. 23(6).

Ministerstwo Sprawiedliwości [2017], *Deregulacja dostępu do zawodów*, https://ms.gov.pl/pl/deregulacja-dostepu-do-zawodow/iv-transza/ (dostęp: 01.02.2017 r.).

OECD [2016]), *OECD Factbook 2015–2016: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris.

OECD [2017], *Part-Time Employment Rate (Indicator)*, doi:10.1787/f2ad596c-en (dostęp: 20.02.2017 r.).

Parker S.C. [2009], *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge, UK; New York.

Regulated Professions Database [2017], http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=homepage (dostęp: 01.02.2017 r.).

Revenge of the Nerds [2017], "The Economist", http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2015/03/daily-chart-2 (dostęp: 01.02.2017 r.).

Rollnik-Sadowska E. [2010], *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce*, Difin, Warszawa.

van der Zwan P., Zuurhout P., Hessels J. [2013], *Entrepreneurship Education and Self-Employment. The Role of Perceived Barriers*, Panteia/EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, Netherlands.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Małgorzata Krasnodębska-Tomkiel
Hansberry Tomkiel Sp.k.
INP PAN

6 Wpływ prawa antymonopolowego na pozycję rynkową małych i średnich przedsiębiorców

Celem regulacji prawa antymonopolowego jest ochrona konkurencji na rynku. Natomiast istotą konkurencji jest niezależna rywalizacja sprzedawców produktów lub usług o względy (zainteresowanie) kupujących, aby osiągnąć określone cele gospodarcze, np. zysk, określony pułap sprzedaży lub udział w rynku. Rywalizacja między firmami może dotyczyć w szczególności cen, jakości, obsługi albo równocześnie wszystkich wymienionych tu i innych czynników (okoliczności), które mogą być istotne dla konsumentów. Uczciwa i niezniekształcona konkurencja stanowi podstawę funkcjonowania gospodarki rynkowej.

Istotą prawa antymonopolowego jest przeciwdziałanie monopolizacji rynkowej oraz innym zakłóceniom równowagi konkurowania na rynku. Realizacji tych celów służą nie tylko przepisy o zakazach stosowania praktyk antykonkurencyjnych, takich jak zakaz zawierania porozumień ograniczających konkurencję czy zakaz nadużywania pozycji dominującej, lecz także regulacje dotyczące antymonopolowej kontroli koncentracji przedsiębiorstw. Unormowania te, obowiązujące na szczeblu zarówno krajowym, jak i Unii Europejskiej, mają charakter horyzontalny, co oznacza, że obowiązują wszystkich przedsiębiorców bez względu na ich pochodzenie, zasięg działania czy sektor gospodarki, w którym prowadzą działalność[1]. W praktyce jednak adresatami rozstrzygnięć z tej dziedziny

[1] W prawie antymonopolowym nie istnieją kategorie przedsiębiorców, którzy *a priori* byliby wyłączeni z zasięgu regulacji tej dziedziny prawa. Z formalnego punktu widzenia także samozatrudnieni podlegają tym regulacjom.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

prawa są przede wszystkim przedsiębiorcy o znacznym zasięgu działania, który umożliwia im oddziaływanie osobno lub w porozumieniu z innymi na sytuację konkurencyjną na rynku. W tym kontekście można rozpatrywać sytuację mniejszych przedsiębiorców, w tym np. samozatrudnionych, jako przede wszystkim potencjalnych beneficjentów tych regulacji, rzadziej – podmiotów regulowanych.

Jednak trzeba podkreślić, że z perspektywy postępowań antymonopolowych, prowadzonych zarówno na szczeblu krajowym, jak i unijnym, zasięg działania przedsiębiorcy (np. posiadanie przez niego statusu mikroprzedsiębiorcy czy też małego lub średniego przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej[2]) nie jest okolicznością, która podlega odrębnej analizie. W tym kontekście trudno byłoby np. analizować decyzje polskiego organu antymonopolowego pod kątem szczególnego traktowania przedsiębiorców z uwagi na ich rozmiar, do przestrzegania prawa antymonopolowego są zobowiązane bowiem wszystkie podmioty wchodzące w zakres szerokiej definicji pojęcia „przedsiębiorca" z art. 4 ust. 1[3] Ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów[4]. Natomiast ewentualne ograniczenie lub wyłączenie stosowania prawa antymonopolowego do tych podmiotów może wynikać ze szczegółowych regulacji określonego udziału w rynku (w przypadku praktyk ograniczających konkurencję) czy uzyskiwanych obrotów (w odniesieniu do antymonopolowej kontroli koncentracji przedsiębiorców), o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału[5].

---

[2] Por. art. 104–106 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j., Dz.U. z 2016 r., poz. 1829).

[3] Zgodnie z art. 4 ust. 1 i 2, ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) przedsiębiorcy – rozumie się przez to przedsiębiorcę według przepisów o swobodzie działalności gospodarczej oraz:
   a) osobę fizyczną, osobę prawną, a także jednostkę organizacyjną niemającą osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, organizującą lub świadczącą usługi o charakterze użyteczności publicznej, które nie są działalnością gospodarczą w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej,
   b) osobę fizyczną wykonującą zawód we własnym imieniu i na własny rachunek lub prowadzącą działalność w ramach wykonywania takiego zawodu,
   c) osobę fizyczną, która posiada kontrolę, w rozumieniu pkt 4, nad co najmniej jednym przedsiębiorcą, choćby nie prowadziła działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, jeżeli podejmuje dalsze działania podlegające kontroli koncentracji, o której mowa w art. 13,
   d) związek przedsiębiorców w rozumieniu pkt 2, z wyłączeniem przepisów dotyczących koncentracji;
2) związkach przedsiębiorców – rozumie się przez to izby, zrzeszenia i inne organizacje zrzeszające przedsiębiorców, o których mowa w pkt 1, jak również związki tych organizacji.

[4] Tekst jednolity, Dz.U. z 2017 r., poz. 229, dalej także: ustawa antymonopolowa.

[5] W tym kontekście należy zastrzec, że wykorzystywane w niniejszym artykule przykłady decyzji antymonopolowych dotyczących mniejszych przedsiębiorców trudno byłoby zakwalifikować

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

6.1. Zakazy praktyk ograniczających konkurencję

Zakazy stosowania praktyk ograniczających konkurencję są zawarte zarówno w ustawie o ochronie konkurencji i konsumentów (art. 6 i 9), jak i w obowiązującym w naszym kraju prawie unijnym (art. 101 i 102 TFUE[6]). Z perspektywy przedsiębiorców zobowiązanych do przestrzegania tych zakazów warto zwrócić uwagę, że treść przepisów dotyczących antykonkurencyjnych praktyk w prawie polskim i prawie unijnym jest praktycznie tożsama, z jedną istotną różnicą – polska ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów dotyczy praktyk, które wywierają choćby potencjalnie wpływ na konkurencję na terytorium Polski[7], podczas gdy w przypadku analogicznych przepisów prawa unijnego warunkiem ich zastosowania jest transgraniczny skutek danej praktyki (tzw. wpływ na handel między państwami członkowskimi)[8].

Za egzekwowanie przepisów prawa antymonopolowego w Polsce jest odpowiedzialny Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów[9], będący centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach ochrony konkurencji i konsumentów[10]. Organ ten przeprowadza postępowania administracyjne (wyjaśniające i antymonopolowe), wydaje decyzje oraz nakłada kary pieniężne na łamiących zakazy stosowania praktyk antykonkurencyjnych.

Analogiczne kompetencje na szczeblu unijnym ma Komisja Europejska, będąca unijnym organem antymonopolowym. Prowadzone przez nią postępowania antymonopolowe dotyczą spraw o szerszym zasięgu terytorialnym, obejmującym większą liczbę państw członkowskich.

np. z uwagi na rozmiar przedsiębiorcy objętego postępowaniem, takich analiz nie przeprowadzają bowiem organy antymonopolowe (rozmiar przedsiębiorcy nie jest przesłanką warunkującą wszczęcie lub odmowę wszczęcia postępowania).

6 Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz. C 326, 26.10.2012 r., s. 47–201).

7 Ustawa reguluje zasady i tryb przeciwdziałania praktykom ograniczającym konkurencję, a także przeciwdziałania antykonkurencyjnym koncentracjom przedsiębiorców i ich związków, jeżeli te praktyki lub koncentracje wywołują lub mogą wywoływać skutki na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

8 Por. art. 101 i 102 TFUE.

9 Dalej także: Prezes UOKiK.

10 Por. art. 29 ustawy antymonopolowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

6.2. Zakaz porozumień ograniczających konkurencję

Zakaz zawierania porozumień ograniczających konkurencję jest zawarty w art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów. Zgodnie z tym przepisem są zakazane porozumienia zwierane między przedsiębiorcami, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym. Jako przykłady naruszeń tego zakazu w ustawie wskazano:

1) ustalanie, bezpośrednio lub pośrednio, cen i innych warunków zakupu lub sprzedaży towarów,
2) ograniczanie lub kontrolowanie produkcji lub zbytu oraz postępu technicznego lub inwestycji,
3) podział rynków zbytu lub zakupu,
4) stosowanie w podobnych umowach z osobami trzecimi uciążliwych lub niejednolitych warunków umów, stwarzających tym osobom zróżnicowane warunki konkurencji,
5) uzależnianie zawarcia umowy od przyjęcia lub spełnienia przez drugą stronę innego świadczenia, niemającego rzeczowego ani zwyczajowego związku z przedmiotem umowy,
6) ograniczanie dostępu do rynku lub eliminowanie z rynku przedsiębiorców nieobjętych porozumieniem,
7) uzgadnianie przez przedsiębiorców przystępujących do przetargu lub przez tych przedsiębiorców i przedsiębiorcę będącego organizatorem przetargu warunków składanych ofert, w szczególności zakresu prac lub ceny.

Porozumienia zawierające klauzule zakazane zgodnie z przywołanym wyżej przepisem są nieważne[11].

Warto zwrócić uwagę, że zakaz antykonkurencyjnych porozumień nie ma charakteru bezwzględnego, co jest związane z zamiarem wprowadzenia ustawowej delegalizacji jedynie w odniesieniu do zmów mogących wywołać realnie ograniczające konkurencję skutki na rynku. W tym kontekście zakaz nie dotyczy w pierwszej kolejności tzw. porozumień *de minimis*, czyli zwieranych między przedsiębiorcami mającymi łącznie niewielki udział w rynku. Progi te wynoszą: (1) 5% udziału w rynku właściwym, którego dotyczy porozumienie, dla porozumień zawieranych pomiędzy konkurentami, oraz (2) 10% udziału w rynku

[11] Por. art. 6 ust. 2 ustawy antymonopolowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

właściwym, którego dotyczy porozumienie, dla przedsiębiorców niebędących konkurentami (np. relacja producent – hurtownik)[12]. W kontekście porozumień *de minimis* warto podkreślić, że wyłączenie spod zakazu, na podstawie wskazanych wyżej progów, nie odnosi się do antykonkurencyjnych porozumień cenowych, kontyngentowych, dotyczących podziału rynku oraz zmów przetargowych. Oznacza to, że tego rodzaju porozumienia, jako najbardziej szkodliwe dla konkurencji, są objęte bezwzględnym zakazem zgodnie z art. 6 ust. 1 w związku z art. 7 ust. 3 ustawy antymonopolowej.

Inne rodzaje wyłączenia spod zakazu, o którym mowa w art. 6 ust. 1 ustawy antymonopolowej, dotyczą porozumień wprawdzie ograniczających konkurencję, ale równocześnie przynoszących inne korzyści gospodarce i konsumentom. Z sytuacją taką mamy do czynienia wtedy, kiedy dane porozumienia równocześnie:

1) przyczyniają się do polepszenia produkcji, dystrybucji towarów lub do postępu technicznego lub gospodarczego,
2) zapewniają nabywcy lub użytkownikowi odpowiednią część korzyści wynikających z porozumień,
3) nie nakładają na zainteresowanych przedsiębiorców ograniczeń, które nie są niezbędne do osiągnięcia tych celów,
4) nie stwarzają tym przedsiębiorcom możliwości wyeliminowania konkurencji na rynku właściwym w zakresie znacznej części określonych towarów[13].

Ocena, czy wyżej wymienione przesłanki są spełnione, należy oczywiście do organu antymonopolowego orzekającego w danej sprawie. Jednak ciężar udowodnienia tych okoliczności spoczywa na zainteresowanym przedsiębiorcy, który chce skorzystać z wyłączenia (wykazać, że porozumienie, w którym wziął udział, wprawdzie ograniczało konkurencję, jednak w danej sytuacji zachodzą przesłanki wyłączenia spod zakazu)[14].

Z perspektywy przedsiębiorcy aktami prawnymi dającymi większe bezpieczeństwo prawne, jeżeli chodzi o korzystanie z wyłączeń, o których mowa wyżej, są rozporządzenia Rady Ministrów wydane na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy antymonopolowej. Rozporządzenia te, nazywane włączeniami grupowymi, określają precyzyjniej kategorie porozumień oraz przesłanki, które muszą być

[12] Dodatkowo, zakazu antykonkurencyjnych porozumień nie stosuje się również w przypadku, gdy udziały w rynku właściwym określone w ust. 1 nie zostały przekroczone o więcej niż dwa punkty procentowe w okresie dwóch kolejnych lat kalendarzowych w czasie trwania porozumienia. Por. art. 7 ust. 1 i 2 ustawy antymonopolowej.

[13] Por. art. 8 ust. 1 ustawy antymonopolowej.

[14] Por. art. 8 ust. 2 ustawy antymonopolowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

spełnione, aby wyłączenie spod zakazu zaistniało, a także termin obowiązywania tych wyłączeń[15].

Jeżeli chodzi o porozumienia ograniczające konkurencję, najpoważniejszymi z nich są tzw. porozumienia poziome, czyli zawierane między konkurentami (przedsiębiorcami działającymi na tym samym szczeblu łańcucha produkcji lub dystrybucji). Z uwagi na wspomniane wyżej możliwe wyłączenia spod zakazu, w odniesieniu do tzw. porozumień *de minimis* (z uwagi na niski udział w rynku) lub wyłączeń grupowych, w praktyce mniejsi przedsiębiorcy będą stronami takich porozumień (naruszającymi zakaz) jedynie w sytuacjach zmów niepodlegających wyłączeniu[16] lub np. dotyczących rynków o mniejszym zasięgu. Przykładem takiej sprawy jest np. zmowa w przetargu dotyczącym dostaw chleba, bułki tartej i mąki pszennej do Aresztu Śledczego we Wrocławiu[17] czy zmowa przetargowa na lokalnym rynku wycinki i pozyskiwania drewna z pasa drogowego na terenie Powiatu Bielskiego[18].

Z kolei w przypadku porozumień zawieranych pomiędzy przedsiębiorcami niebędącymi konkurentami (przede wszystkim tzw. porozumień wertykalnych) mniejsi przedsiębiorcy występują najczęściej w roli ich uczestników, np. sieci dystrybucyjnych organizowanych przez większe podmioty. W takim przypadku nie są oni oczywiście zwolnieni z odpowiedzialności, jeżeli dojdzie do naruszenia prawa. Przykładami takich spraw są zmowa cenowa dotycząca hurtowej sprzedaży

[15] Obecnie obowiązują następujące rozporządzenia o włączeniach grupowych:
1) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 2015 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień o transferze technologii spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2015 r., poz. 585),
2) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 marca 2011 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień wertykalnych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (t.j., Dz.U. z 2014 r., poz. 1012),
3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie wyłączenia określonych porozumień specjalizacyjnych i badawczo-rozwojowych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2011 r., nr 288, poz.1691),
4) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 marca 2011 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień, zawieranych między przedsiębiorcami prowadzącymi działalność ubezpieczeniową, spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2011 r., nr 67, poz. 355).

[16] Por. art. 7 ust. 3 ustawy antymonopolowej.

[17] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 19 sierpnia 2016 r. (RWR-08/2016). Podobnie: Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 30 listopada 2016 r. (RKR-10/2016).

[18] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 19 sierpnia 2016 r. (RLU-5/2016).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

sprzętu oraz odzieży turystycznej i wspinaczkowej[19] czy zmowa cenowa dotycząca sprzedaży detalicznej stolarki budowlanej[20].

6.3. Zakaz nadużywania pozycji dominującej

Nadużywanie pozycji dominującej to druga z praktyk ograniczających konkurencję, zakazana przepisami polskiego i unijnego prawa antymonopolowego[21]. Jej istotą jest ograniczenie możliwości nieuczciwego wykorzystywania silnej pozycji rynkowej w sposób ograniczający lub eliminujący rozwój konkurencji. Samo posiadanie takiej silnej pozycji na rynku – pozycji dominującej czy nawet monopolistycznej – nie jest z oczywistych względów objęte zakazem, uzyskanie bowiem przewagi konkurencyjnej, która wiąże się z taką pozycją rynkową, może być np. skutkiem sukcesu rynkowego. Zgodnie z art. 4 pkt 10 ustawy antymonopolowej pozycją dominującą jest pozycja przedsiębiorcy, która umożliwia zapobieganie skutecznej konkurencji na rynku właściwym poprzez stworzenie mu możliwości działania w znacznym zakresie niezależnie od konkurentów, kontrahentów oraz konsumentów; domniemywa się, że przedsiębiorca ma pozycję dominującą, jeżeli jego udział w rynku właściwym przekracza 40%. Natomiast pozycja monopolistyczna, jako kwalifikowana postać dominacji, wiąże się z wyłącznością rynkową.

Przedmiotem zakazu z art. 9 ustawy antymonopolowej jest nadużywanie pozycji dominującej na rynku właściwym przez jednego lub kilku przedsiębiorców, które może polegać w szczególności na:

1) bezpośrednim lub pośrednim narzucaniu nieuczciwych cen, w tym cen nadmiernie wygórowanych albo rażąco niskich, odległych terminów płatności lub innych warunków zakupu albo sprzedaży towarów,
2) ograniczeniu produkcji, zbytu lub postępu technicznego ze szkodą dla kontrahentów lub konsumentów,
3) stosowaniu w podobnych umowach z osobami trzecimi uciążliwych lub niejednolitych warunków umów, stwarzających tym osobom zróżnicowane warunki konkurencji,

[19] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 12 sierpnia 2011 r. (RKT-22/2011).

[20] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 8 lipca 2011 r. (RLU- 9/2011), zmieniona wyrokiem Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 5 listopada 2013 r. (sygn. akt XVII AmA 125/11).

[21] Por. art. 9 ustawy antymonopolowej oraz art. 102 TFUE.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

4) uzależnianiu zawarcia umowy od przyjęcia lub spełnienia przez drugą stronę innego świadczenia, niemającego rzeczowego ani zwyczajowego związku z przedmiotem umowy,
5) przeciwdziałaniu ukształtowaniu się warunków niezbędnych do powstania bądź rozwoju konkurencji,
6) narzucaniu przez przedsiębiorcę uciążliwych warunków umów, przynoszących mu nieuzasadnione korzyści,
7) podziale rynku według kryteriów terytorialnych, asortymentowych lub podmiotowych.

Zakaz nadużywania pozycji dominującej, w odróżnieniu od zakazu antykonkurencyjnych porozumień, ma charakter bezwzględny. Oznacza to, że obowiązujące przepisy nie przewidują jakichkolwiek wyjątków wyłączenia spod tego zakazu.

Mając na względzie charakter praktyki monopolistycznej polegającej na nadużywaniu pozycji dominującej (jej warunkiem *sine qua non* jest posiadanie pozycji rynkowej silniejszej niż konkurenci), trzeba stwierdzić, że mniejsi przedsiębiorcy w praktyce nie są podmiotami, wobec których zakaz ten można egzekwować. Przeciwnie jednak, dość często te mniejsze podmioty są beneficjentami egzekwowania zakazu nadużywania pozycji dominującej przez ich większych kontrahentów lub konkurentów na różnych rynkach. Szczególnie często z sytuacjami takimi mamy do czynienia na rynkach lokalnych, gdzie lokalni dominanci (lub monopoliści – często gminy lub spółki gminne) ustalają niekonkurencyjne reguły funkcjonowania rynków.

Przykładem takiej sytuacji jest np. uznanie za nadużycie dominacji na lokalnym rynku udostępniania przystanków komunikacyjnych praktyki gminy Radzyń Podlaski, polegającej na odmowie udostępnienia przedsiębiorcom wykonującym krajowy transport drogowy przystanków komunikacyjnych będących własnością lub zarządzanych przez tę gminę[22]. Innym przykładem jest uznanie za nadużycie dominacji na lokalnym rynku przetwarzania i składowania odpadów komunalnych przez „Zakład Gospodarki Odpadami" S.A. z siedzibą w Bielsku. Przedsiębiorstwo to bezpośrednio narzucało nieuczciwe ceny za przyjęcie do Regionalnej Instalacji Przetwarzania Odpadów Komunalnych w Bielsku-Białej i zagospodarowanie odpadów komunalnych pochodzących z terenu gmin, które nie zawarły z Gminą Bielsko-Biała porozumienia międzygminnego[23].

[22] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 23 listopada 2016 r. (RLU-8/2016).
[23] Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 27 sierpnia 2015 r. (RKT-8/2015).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

6.4. Egzekwowanie prawa

Za egzekwowanie prawa antymonopolowego, w tym zakazów stosowania praktyk ograniczających konkurencję, są odpowiedzialne organy antymonopolowe. Jak już wspomniano, w Polsce funkcję takiego organu pełni Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, który jest centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach ochrony konkurencji i konsumentów[24]. Każdy, w tym również mniejszy przedsiębiorca, np. samozatrudniony czy konsument, może zgłosić temu organowi na piśmie zawiadomienie dotyczące podejrzenia stosowania praktyk ograniczających konkurencję wraz z uzasadnieniem[25]. Zawiadomienie takie jest traktowane jako sygnał o nieprawidłowości i podlega weryfikacji pod kątem możliwego wszczęcia postępowania przez organ antymonopolowy. Ważne jest, że na tym etapie sprawy składający zawiadomienie może zastrzec ochronę swojej tożsamości, co bywa szczególnie istotne z perspektywy mniejszych przedsiębiorców (np. samozatrudnionych) sygnalizujących o nieprawidłowościach stosowanych przez ich większych kontrahentów czy konkurentów. Nie każde zawiadomienie prowadzi automatycznie do wszczęcia postępowania, jednak w każdym przypadku zgłaszający zawiadomienie otrzymuje informację o sposobie rozpatrzenia zawiadomienia wraz z uzasadnieniem[26].

Warto podkreślić, że zadaniem organu antymonopolowego jest ochrona konkurencji jako procesu istotnego dla prawidłowego funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej. Oznacza to, że interwencje podejmowane przez Prezesa UOKiK muszą być uzasadnione ochroną interesu publicznego[27], a nie np. ochroną niektórych konkurentów czy rozwiązywaniem indywidualnych sporów pomiędzy przedsiębiorcami[28]. W konsekwencji np. prywatnoprawny

[24] Por. art. 29 ustawy antymonopolowej.

[25] Zgodnie z art. 86 ustawy antymonopolowej zawiadomienie to może zawierać w szczególności:
1) wskazanie przedsiębiorcy, któremu jest zarzucane stosowanie praktyki ograniczającej konkurencję,
2) opis stanu faktycznego będącego podstawą zawiadomienia,
3) wskazanie przepisu ustawy lub TFUE, którego naruszenie zarzuca zgłaszający zawiadomienie,
4) uprawdopodobnienie naruszenia przepisów ustawy lub TFUE,
5) dane identyfikujące zgłaszającego zawiadomienie.

Dodatkowo do zawiadomienia dołącza się wszelkie dokumenty, które mogą stanowić dowód naruszenia przepisów ustawy.

[26] Por. art. 86 ust. 4 ustawy antymonopolowej.

[27] Por. art. 1 ust. 1 ustawy antymonopolowej.

[28] Te ostatnie mogą być rozwiązywane w drodze sporów przed sądami cywilnymi, np. w trybie Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j., Dz.U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

charakter zgłaszanego sporu będzie skutkował odmową załatwienia sprawy przez Prezesa UOKiK[29].

W przypadku, gdy zgłoszona w zawiadomieniu sprawa jest związana ze spełnieniem przesłanek naruszenia prawa antymonopolowego, organ antymonopolowy wszczyna postępowanie[30]. Zgłaszający zawiadomienie nie jest stroną postępowania, co oznacza, że np. nie może wnieść odwołania od decyzji antymonopolowej. Takie rozwiązanie osłabia pozycję skarżącego w postępowaniu prowadzonym przez organ antymonopolowy. Jednak, co może być istotne zwłaszcza z perspektywy mniejszych zawiadamiających (np. samozatrudnionych), oznacza to, że nie ponoszą oni kosztów związanych z udziałem w postępowaniu.

Na zakończenie postępowania antymonopolowego Prezes UOKiK może wydać decyzję uznającą określoną praktykę objętego postępowaniem przedsiębiorcy za ograniczającą konkurencję[31] oraz – ewentualnie – nakazać jej zaniechania[32]. W takiej sytuacji możliwe jest również nałożenie na przedsiębiorcę, który dopuścił się naruszenia prawa, kary pieniężnej do wysokości 10% jego obrotu w roku poprzedzającym wydanie decyzji[33].

---

[29] „Interes publiczny nie jest (…) pojęciem jednolitym i stałym, a zatem w każdej indywidualnej sprawie winien być ustalony i konkretyzowany" (Wyrok Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 5 czerwca 2007 r., sygn. akt VI ACA 1084/06, niepublikowany).

„Stanowczo nie zachodzą podstawy do stosowania ustawy antymonopolowej, gdy spór prawny i spór interesów nie wkracza swoimi konsekwencjami w obszar chroniony »w interesie publicznym«, w rozumieniu art. 1 ustawy antymonopolowej" (Wyrok Sądu Administracyjnego z dnia 3 października 2012 r., sygn. akt VI ACA 1319/11, niepublikowany, z odwołaniem do Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., sygn. akt III SK 40/08, Legalis). Por.: [Miąsik, Skoczny, 2014].

[30] Najczęściej jest to w pierwszej kolejności postępowanie wyjaśniające, mające na celu zbadanie okoliczności sprawy (wstępne ustalenie, czy nastąpiło naruszenie przepisów ustawy uzasadniające wszczęcie postępowania antymonopolowego, w tym czy sprawa ma charakter antymonopolowy – art. 48 ust. 1 i 2 pkt 1 ustawy antymonopolowej), a następnie – postępowanie antymonopolowe, w którym są stawiane zarzuty naruszenia prawa określnemu przedsiębiorcy lub przedsiębiorcom. Por. art. 47 ustawy antymonopolowej.

[31] Ustawa antymonopolowa przewiduje także możliwość wydania tzw. decyzji zobowiązującej zakładającej dobrowolność zaniechania praktyki przez przedsiębiorcę, któremu postawiono zarzut naruszenia prawa antymonopolowego. Por. art. 12 ustawy antymonopolowej.

[32] Pod warunkiem, że nie została zaniechana wcześniej. Por. art. 10 ustawy antymonopolowej.

[33] Por. art. 106 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy antymonopolowej. W przypadku antykonkurencyjnych porozumień jest możliwe również nałożenie kary na osobę zarządzającą, która w ramach sprawowania swojej funkcji, w czasie trwania stwierdzonego naruszenia tych zakazów, umyślnie dopuściła poprzez swoje działanie lub zaniechanie do naruszenia przez tego przedsiębiorcę zakazów. Maksymalna wysokość takiej kary to 2 mln zł.
Oczywiście nałożenie kary na osobę zarządzającą wymaga wcześniejszego postawienia zarzutów i prowadzenia postępowania również wobec tej osoby. Por. art. 106a w związku z art. 6a ustawy antymonopolowej.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Od decyzji wydanej przez organ antymonopolowy przysługuje odwołanie do Sądu Okręgowego w Warszawie – Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów[34]. Na kolejnym etapie jest możliwa również apelacja, a w szczególnych przypadkach – skarga kasacyjna, gdy są spełnione przesłanki dopuszczalności takiej skargi. Powoduje to, że w praktyce od momentu zgłoszenia zawiadomienia do uprawomocnienia się decyzji stwierdzającej stosowanie praktyk antykonkurencyjnych mija najczęściej wiele lat.

6.5. Antymonopolowa kontrola koncentracji przedsiębiorców

Kontrola koncentracji jest znacznie bardziej inwazyjnym instrumentem wpływania na rynek przez organ antymonopolowy niż w przypadku przeciwdziałania praktykom ograniczającym konkurencję. Wynika to przede wszystkim z momentu, w którym dochodzi to takiej interwencji, ma ona bowiem charakter uprzedni (*ex ante*), co oznacza, że następuje przed dokonaniem koncentracji, a więc zaistnieniem ewentualnego antykonkurencyjnego skutku na rynku[35]. Celem kontroli koncentracji jest ochrona rynku przed monopolizacją lub nadmierną dominacją, co może być szczególnie istotne z perspektywy mniejszych przedsiębiorców, w tym np. samozatrudnionych, prowadzących działalność na takich rynkach.

Obowiązkiem dokonywania zgłoszeń przypadków koncentracji do organu antymonopolowego są objęci przedsiębiorcy mający znaczny potencjał rynkowy, wyrażony osiąganymi przez nich obrotami[36] w określonych w ustawie sytuacjach kumulowania ich potencjałów rynkowych z innymi uczestnikami rynku[37]. Zadaniem Prezesa UOKiK w takich sprawach jest natomiast dokonanie oceny, czy

[34] Por. art. 81 ustawy antymonopolowej.

[35] Interwencje na podstawie przepisów dotyczących praktyk ograniczających konkurencję mają charakter następczy (*ex post*), tzn. są podejmowane dopiero po zaistnieniu naruszenia prawa przez przedsiębiorcę.

[36] Zamiar koncentracji podlega zgłoszeniu Prezesowi UKiOK, jeżeli:
1) łączny światowy obrót przedsiębiorców uczestniczących w koncentracji w roku obrotowym poprzedzającym rok zgłoszenia przekracza równowartość 1 mld euro lub
2) łączny obrót na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przedsiębiorców uczestniczących w koncentracji w roku obrotowym poprzedzającym rok zgłoszenia przekracza równowartość 50 mln euro.
Por. art. 13 ust. 1 ustawy antymonopolowej.

[37] Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy antymonopolowej obowiązek zgłoszenia do Prezesa UOKiK dotyczy zamiaru:
1) połączenia dwóch lub więcej samodzielnych przedsiębiorców,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

na skutek analizowanej koncentracji nastąpi istotne ograniczenie konkurencji na rynku, w szczególności poprzez powstanie lub umocnienie się pozycji dominującej. W przypadku braku takiego zagrożenia jest wydawana zgoda na koncentrację[38], ewentualnie zgoda warunkowa, gdy po spełnieniu pewnych warunków nałożonych w decyzji na uczestnika koncentracji zagrożenie dla konkurencji nie wystąpi[39]. Prezes UOKiK natomiast zakazuje, w drodze decyzji, dokonania koncentracji, w wyniku której konkurencja na rynku zostanie istotnie ograniczona, w szczególności poprzez powstanie lub umocnienie pozycji dominującej na rynku[40]. Od decyzji wydawanych w sprawach antymonopolowych przysługują odwołania na analogicznych zasadach jak w przypadku praktyk ograniczających konkurencję[41].

Z perspektywy mniejszych przedsiębiorców, w tym samozatrudnionych, sama procedura oraz inne szczegółowe regulacje dotyczące kontroli koncentracji mają mniejsze znaczenie, ponieważ z uwagi na skalę działania tych osób rzadziej będą one objęte procedurami kontrolnymi tego typu. Dla tej grupy uczestników rynku mogą być istotne skutki antymonopolowych interwencji Prezesa UOKiK w sprawach koncentracji, zmierzające do zachowania, w możliwie niepogorszonym kształcie, konkurencyjnej struktury rynku. Tego typu działania mogą mieć realny wpływ na pozycję rynkową mniejszych uczestników rynku (mogą jej nie poprawić, ale przynajmniej zapobiegną jej pogorszeniu). Przykładem takiej sprawy może być zakaz koncentracji w sprawie Empik – Meriln. Analiza skutków koncentracji wykazała, iż w jej wyniku dojdzie do istotnego ograniczenia konkurencji na krajowym rynku detalicznej sprzedaży internetowej książek niespecjalistycznych, krajowym rynku detalicznej sprzedaży internetowej nagrań muzycznych na nośnikach tradycyjnych oraz krajowym rynku zakupu książek niespecjalistycznych[42].

2) przejęcia – poprzez nabycie lub objęcie akcji, innych papierów wartościowych, udziałów lub w jakikolwiek inny sposób – bezpośredniej lub pośredniej kontroli nad jednym lub więcej przedsiębiorcami przez jednego lub więcej przedsiębiorców,
3) utworzenia przez przedsiębiorców wspólnego przedsiębiorcy,
4) nabycia przez przedsiębiorcę części mienia innego przedsiębiorcy (całości lub części przedsiębiorstwa), jeżeli obrót realizowany przez to mienie w którymkolwiek z dwóch lat obrotowych poprzedzających zgłoszenie przekroczył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej równowartość 10 mln euro.

Dodatkowo w art. 14 ustawy antymonopolowej są przewidziane wyłączenia spod tego obowiązku.

38 Por. art. 18 ustawy antymonopolowej.
39 Por. art. 19 ustawy antymonopolowej.
40 Por. art. 20 ust. 1 ustawy antymonopolowej.
41 Por. art. 81 ustawy antymonopolowej.
42 Por. Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 3 lutego 2011 r. (DKK-12/11).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Dla porządku warto odnotować, że reżim kontroli koncentracji o zbliżonym charakterze i skutkach funkcjonuje też na szczeblu Unii Europejskiej, gdzie za egzekucję tych przepisów jest odpowiedzialna Komisja Europejska jako unijny organ antymonopolowy[43].

Podsumowanie

Jak wynika z przedstawionego przeglądu, prawo antymonopolowe nie jest z założenia instrumentem przeznaczonym do ochrony interesów mniejszych uczestników rynku (np. samozatrudnionych), co wynika z tego, że warunkiem interwencji organu antymonopolowego jest – zgodnie z art. 1 ustawy antymonopolowej – naruszenie interesu publicznego. Równocześnie jednak z uwagi na to, że zadaniem tego organu jest ochrona konkurencji jako procesu charakteryzującego prawidłowo funkcjonującą gospodarkę wolnorynkową, mniejsi przedsiębiorcy (oraz konsumenci) są zazwyczaj pierwszymi beneficjentami takich działań. Jest to widoczne w przypadku ochrony rynku zarówno przed praktykami ograniczającymi konkurencję, jak i przed nadmierną, zagrażającą konkurencji koncentracją.

Jednak nie sposób nie zauważyć, że długotrwałe procedury administracyjne i sądowe występujące w sprawach antymonopolowych w praktyce obniżają w istotny sposób skuteczność takich interwencji. W tym kontekście, w szczególności z perspektywy mniejszych przedsiębiorców, należałoby sformułować postulat zwiększenia skuteczności i przyspieszenia działań podejmowanych przez organ antymonopolowy oraz sądownictwo. Aktywna ochrona rynku przed monopolizacją i zakłóceniami konkurencji powinna być ważnym priorytetem Prezesa UOKiK.

Z perspektywy mniejszych przedsiębiorców, w tym samozatrudnionych, natomiast istotne być powinno zwiększanie ich świadomości odnośnie do istnienia oraz treści przepisów prawa antymonopolowego z uwagi zarówno na możliwe zagrożenia (np. kary pieniężne związane z udziałem w antykonkurencyjnym porozumieniu), jak i korzyści (np. zakaz koncentracji eliminujący zagrożenie monopolizacji rynku), jakie mogą wynikać dla nich z tych regulacji. Nie ulega wątpliwości, że również w tym zakresie jest jeszcze wiele do zrobienia.

[43] Podstawą prawną jest tu Rozporządzenie Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw (rozporządzenie WE w sprawie kontroli łączenia przedsiębiorstw) (Dz.Urz. L 024, 29.01.2004 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Bibliografia

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 3 lutego 2011 r. (DKK-12/11).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 8 lipca 2011 r. (RLU-9/2011), zmieniona Wyrokiem Sądu Ochrony Konkurencji i Konsumentów z dnia 5 listopada 2013 r. (sygn. akt XVII AmA 125/11).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 12 sierpnia 2011 r. (RKT-22/2011).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 27 sierpnia 2015 r. (RKT-8/2015).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 19 sierpnia 2016 r. (RWR-08/2016).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 19 sierpnia 2016 r. (RLU-5/2016).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 23 listopada 2016 r. (RLU-8/2016).

Decyzja Prezesa UOKiK z dnia 30 listopada 2016 r. (RKR-10/2016).

Miąsik D., Skoczny T. [2014], *Komentarz do art. 1*. W: *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*, Skoczny T. (red.), Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw (rozporządzenie WE w sprawie kontroli łączenia przedsiębiorstw) (Dz. Urz. L 024, 29.01.2004 r.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 marca 2011 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień, zawieranych między przedsiębiorcami prowadzącymi działalność ubezpieczeniową, spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2011 r., nr 67, poz. 355).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 marca 2011 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień wertykalnych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (t.j., Dz.U. z 2014 r., poz. 1012).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie wyłączenia określonych porozumień specjalizacyjnych i badawczo-rozwojowych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2011 r., nr 288, poz.1691).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 kwietnia 2015 r. w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień o transferze technologii spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (Dz.U. z 2015 r., poz. 585).

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. C 326, 26.10.2012 r.).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2003 r., nr 153, poz. 1503).

Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016 r., poz. 1829).

Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów. (Dz.U. z 2007 r., nr 50, poz. 331, z późn. zm.; t.j., Dz.U. z 2017 r., poz. 229).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Wyrok Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 5 czerwca 2007 r., sygn. akt VI ACA1084/06, niepublikowany.

Wyrok Sądu Administracyjnego z dnia 3 października 2012 r., sygn. akt VI ACA 1319/11, niepublikowany, z odwołaniem do Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III SK 40.48, Legalis.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Barbara Surdykowska
Biuro Eksperckie przy KK NSZZ „Solidarność”
Katedra Prawa Pracy UKSW w Warszawie

7 Osoby samozatrudnione a prawo do rokowań zbiorowych

Celem rozdziału jest wskazanie na problematykę rokowań zbiorowych w kontekście osób samozatrudnionych, w tym w szczególności zależnych ekonomicznie od jednego kontrahenta. Zagadnienie, kiedy można uznać, że osoba samozatrudniona jest przedsiębiorcą, a kiedy jej sytuacja jest bardziej zbliżona do sytuacji pracownika, nie będzie tutaj omawiane. Jako założenie wstępne przyjęto, że wśród samozatrudnionych znajdują się takie osoby, których sytuacja społeczna i ekonomiczna przypomina sytuację „klasycznych” pracowników wykonujących pracę podporządkowaną, a więc są związane z jednym kontrahentem, będąc od niego w pełni ekonomicznie zależne. Kapitał, który wykorzystują w pracy, jest niewielki (nie chodzi oczywiście o kapitał ludzki). Żyją, odwołując się do słów Św. Pawła, z pracy własnych rąk[1]. Przyczyny, z powodu których tacy samozatrudnieni potrzebują prawa do rokowań zbiorowych, są bardzo zbliżone, jeżeli nie tożsame z tymi w przypadku „klasycznych” pracowników.

Warto w tym miejscu skrótowo zwrócić uwagę na główne funkcje rokowań zbiorowych. Są one różnorakie. Mechanizm ten ma niwelować niedoskonałości zachodzące na rynku (np. w zakresie dostępu do informacji), odpowiadać na problem braku równowagi siły pomiędzy kapitałem a pracą i tworzyć płaszczyznę artykulacji głosu zbiorowego[2]. O tym ostatnim aspekcie dość łatwo zapomina

[1] Św. Paweł, *Pierwszy List do Tesaloniczan*, 4, 11 („Zachęcam was jedynie, bracia, abyście coraz bardziej się doskonalili i starali zachować spokój, spełniać własne obowiązki i pracować własnymi rękami, jak to wam nakazaliśmy”). Por.: [*Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu – Biblia Tysiąclecia*, 2003].

[2] Por.: [Collins, 2001; Deakin, Wilkinson, 2000, p. 29; Hyde, 2006, p. 37].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

się w polskich analizach. Rokowania zbiorowe są czynnikiem wpływającym na demokratyzację miejsc i relacji w pracy [Davidov, 2004]. W polskiej literaturze przedmiotu wskazuje się na poszczególne funkcje rokowań zbiorowych[3].

Z prawem do efektywnych rokowań zbiorowych pracowników samozatrudnionych wiążą się liczne przeszkody wynikające z braku adekwatnych ram prawnych, wprost zawartych w poszczególnych ustawodawstwach wyłączeń adresowanych do tej grupy pracowników, lub ograniczania prawa do rokowań ze względu na to, że jest ono postrzegane jako naruszające prawo chroniące wolną konkurencję (prawo antymonopolowe). Ta ostatnia płaszczyzna, w ocenie autorki rozdziału, nie jest wystarczająco analizowana w polskiej literaturze prawniczej, choć jest przedmiotem takiej analizy w literaturze zachodniej m.in. ze względu na orzeczenie TSUE z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie FNV (sprawa C-413/13) [Surdykowska, 2016b; Materna 2015].

Można tu przytoczyć pogląd M.K. Kolasińskiego, który wskazuje, że we wszystkich badanych systemach prawnych prawo antymonopolowe i zbiorowe prawo pracy są ukierunkowane na realizację odmiennych wartości [Kolasiński, 2012, s. 56]. To napięcie pomiędzy dwoma dziedzinami (i ich różnymi celami) jest dostrzegalne w sposób szczególny w odniesieniu do układów zbiorowych, które obejmują osoby samozatrudnione. C. Rubiano analizuje relacje pomiędzy krajowym prawem konkurencji w państwach UE i Japonii a układami obejmującymi samozatrudnionych w branży mediów i kultury. Autor zauważa coraz większą „aktywność" organów zajmujących się ochroną konkurencji w ograniczaniu skali rokowań zbiorowych, których podmiotami są samozatrudnieni dziennikarze, muzycy czy aktorzy [Rubiano, 2013].

W punkcie 7.1 prowadzono rozważania dotyczące „kategorii" pracowników występujących w przykładowych porządkach prawnych. Przedstawiono, z jednej strony, dość podobne definiowanie cech wyróżniających „klasycznego" pracownika, z drugiej zaś wyłanianie się trzeciej kategorii pośredniej pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorcą – pracownika ekonomicznie zależnego, którego relacja z drugim podmiotem nie cechuje się podporządkowaniem, ale występuje ekonomiczna zależność. W kolejnym punkcie (7.2) będzie omówione pojęcie rokowań zbiorowych, aby skrótowo wskazać na postrzeganie prawa do nich jako zakorzenionego w prawie do zrzeszania się. Następnie przedstawiono (punkt 7.3) uwagi

[3] Przykładowo, M. Gładoch wskazuje na funkcje: gwarancji pokoju społecznego, ochronną, rozdzielczą, porządkującą, partycypacyjną, przeciwdziałania kryzysowi pracodawcy, nawiązania dialogu i demokracji oraz decentralizacji procesu normotwórczego. Por.: [Gładoch, 2014, s. 205–235].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

bezpośrednio związane z tematem, a więc problematyką rokowań zbiorowych, w których są reprezentowane osoby samozatrudnione. Oddzielny punkt, 7.4, dotyczy sytuacji w Polsce, a rozdział kończy podsumowanie.

Opracowanie to powstało w specyficznym momencie. We wrześniu 2016 r. rozpoczęła prace Komisja Kodyfikacyjna, której zadaniem jest opracowanie w ciągu 18 miesięcy dwóch projektów kodeksów: kodeksu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Równocześnie w 2016 r. toczyły się prace w Radzie Dialogu Społecznego, dotyczące zmian w ustawie o związkach zawodowych jako pokłosie przede wszystkim orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (sygn. akt K1/13), odnoszącego się do niekonstytucyjności obowiązujących regulacji w zakresie prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych i ograniczenia tego prawa wyłącznie do osób wykonujących pracę podporządkowaną. Jak widać, sytuacja ma charakter dynamiczny i należy spodziewać się kompleksowych zmian stanu prawnego.

Oprócz wewnętrznego procesu próby rekodyfikacji, z jakim mamy do czynienia w Polsce, należy zwrócić uwagę na dynamiczne uwarunkowania zewnętrzne. Związane są one z działaniami Komisji Europejskiej w zakresie europejskiego filaru praw społecznych. W ramach działań mających wdrożyć założenia tego filaru Komisja Europejska m.in. rozpoczęła konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi, dotyczące minimalnego zakresu uprawnień dla osób niebędących „klasycznymi" pracownikami, w tym osób samozatrudnionych ekonomicznie zależnych. Sprawa jest na bardzo wczesnym etapie działań legislacyjnych. Potencjalne rozwiązanie może wywrzeć znaczący wpływ na obraz prawa samozatrudnionych do rokowań zbiorowych[4].

Obecnie w Polsce nie dochodzi do żadnych rokowań zbiorowych, obejmujących osoby samozatrudnione. W dalszej części rozdziału zostanie bliżej przedstawiony obowiązujący stan prawny. Jednak praktyka jednoznacznie wskazuje, że pracownicy samozatrudnieni w Polsce są pozbawieni efektywnego prawa do rokowań zbiorowych. Sytuacja taka jest niezadowalająca nie tylko z punktu widzenia wiążących Polskę standardów międzynarodowych, ale także ze względu na społeczne i ekonomiczne konsekwencje takiego stanu rzeczy.

[4] Por.: [*Consultation Document of 26.04.2017*…, 2017, pp. 10–12].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

7.1. Typologia pracowników

Należy zwrócić uwagę na dwie kwestie. Po pierwsze, widoczne jest duże podobieństwo pomiędzy porządkami prawnymi państw członkowskich UE i innych państw wysoko rozwiniętych (np. Australii, Kanady, USA), dotyczącymi postrzegania cech definiujących „klasycznego" pracownika. Jest to podporządkowanie w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracodawca dostarcza niezbędne do świadczenia pracy urządzenia i materiały. Najpierw ocenia się faktyczny sposób świadczenia pracy, a nie zapisy w umowie (lub nazwę umowy, jaką posłużyły się strony). Po drugie, we wszystkich porządkach prawnych istnieje system sankcji związanych z sytuacją, gdy strony zawarły inną umowę niż adekwatną do świadczenia pracy podporządkowanej. System ten jest zróżnicowany, polega na automatycznym przekształceniu umowy, sankcjach odszkodowawczych czy systemie grzywien. Sytuacja taka wywołuje konsekwencje w zakresie prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, co wynika zazwyczaj z faktu innych kosztów pozapłacowych pracy podporządkowanej i pracy świadczonej autonomicznie[5]. Badania prawnoporównawcze pokazują daleko idące podobieństwa w widzeniu pojęcia „pracownik". Wskazuje się na trzy obszary: (1) kontrola pracodawcy nad pracownikiem, (2) integracja pracownika ze strukturą zakładu pracy oraz (3) podporządkowanie [Davidov, 2002]. Nie ma tu potrzeby, aby rozwijać ten wątek, ważne wydaje się zwrócenie uwagi, że – w ujęciu globalnym – definicja pracownika jest zawsze wynikiem „dialogu" pomiędzy ustawodawstwem a orzecznictwem w poszczególnych państwach. W większości porządków prawnych minimalny zakres standardów pracy (z zakresu czasu pracy, prawa do urlopu, ochrony wynagrodzenia) dotyczy wyłącznie pracowników wykonujących pracę podporządkowaną[6].

Kolejny istotny element to wyraźnie widoczny proces wyłaniania się kategorii pośredniej pomiędzy „klasycznym" pracownikiem a przedsiębiorcą. Tej

[5] System sankcji jest przedstawiony przykładowo w [*Worker Misclassification*…, 2016].

[6] W polskim porządku prawnym definicja pracownika znajduje się w art. 2 kodeksu pracy, który wskazuje, że jest nim osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Równocześnie w art. 22 ustawodawca stwierdza, że poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w opisanych powyżej warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

kategorii pracowników przysługują pewne uprawnienia, które, co należy podkreślić, w żadnym wypadku nie są tożsame z uprawnieniami „klasycznych" pracowników, wykonujących pracę podporządkowaną. Zazwyczaj związane są one z prawem do minimalnego wynagrodzenia, gwarancjami w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy (są to także rozwiązania z zakresu gwarancji prawa do wypoczynku), prawa do równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Można wskazać na kilka przykładów. W Wielkiej Brytanii występują trzy kategorie: (1) pracownik wykonujący pracę podporządkowaną (*employee*), (2) pracownik (*worker*), (3) przedsiębiorca (*independent contractor*). Pracownicy mają gwarancje w zakresie: płacy minimalnej, płatnego urlopu, prawa do wypoczynku, ochrony przed dyskryminacją, ochrony sygnalistów (*whistleblowing rights*). Kategorię pracowników autonomicznych zawierają włoski oraz hiszpański porządek prawny. Trzeba stanowczo stwierdzić, że nie mamy do czynienia z podziałem na pracowników, w tym osoby fałszywie (fikcyjnie) samozatrudnione, które powinniśmy traktować tak jak pracowników, i samozatrudnionych. Podział ten jest bardziej skomplikowany i z badań prawnoporównawczych wynika, że wyłoniła się trzecia kategoria. Należy zwrócić uwagę, że jest ona obecna od lat w porządkach prawnych takich państw, jak: Niemcy, Włochy, Szwecja czy Kanada [Davidov, Langille, 1999].

7.2. Prawo do rokowań zbiorowych jako prawo człowieka

Zgodnie z art. 23 pkt 4 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka każdy ma prawo do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swych interesów. Problematyka zbiorowych uprawnień związanych z pracą pojawia się w dwóch kolejnych aktach ONZ: Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966 r. oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych z dnia 16 grudnia 1966 r.

Oprócz aktów ONZ należy wskazać na konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization – ILO). Preambuła do Konstytucji MOP wskazuje, że urzeczywistnienie zasady wolności zrzeszania się jest jednym z podstawowych warunków zapewniających pokój i powszechną harmonię. Z punktu widzenia aktów prawnych MOP kluczowe znaczenie mają dwie konwencje: Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Zgodnie z art. 4 Konwencji nr 98 w razie

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

potrzeby należy zastosować środki odpowiadające warunkom krajowym w celu nie tylko zachęcenia i popierania jak najszerszego rozwoju, lecz także wykorzystania procedur dobrowolnych rokowań do zawierania układów zbiorowych między pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony, a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy.

Współcześnie w literaturze dotyczącej prawa do rokowań zbiorowych uwagę poświęca się kilku zagadnieniom [Surdykowska, 2014]. Po pierwsze, pojawia się problem „zawartości" prawa do zrzeszania się. Można się odwołać do sformułowania zaproponowanego w publikacji A. Bogga i C.L. Estlund, którzy wskazują, że „zawartość" prawa do zrzeszania się można analizować w kategoriach „ponad" i „poniżej" [Bogg, Estlund, 2013]. Analizując kategorię „ponad", wskazuje się, że z prawa do zrzeszania się immanentnie wynika prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych lub – w wersji szerszej – prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych i prawo do strajku [Bogg, Ewing, 2012][7]. Oczywiście jedną z przyczyn takiego widzenia relacji prawo do zrzeszania się – prawo do rokowań zbiorowych są orzeczenia sądów, a przede wszystkim orzeczenie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie Demir i Baykara czy Sądu Najwyższego Kanady w równie przełomowych orzeczeniach B.C. Health i Frazer[8].

Dyskusja w obszarze „poniżej" wychodzi od powszechnej konstatacji o malejącej sile ruchu związkowego i coraz większej liczbie osób pracujących w zakładach pracy, w których nie ma tej formy reprezentacji. Pojawia się więc pytanie, jakie znaczenie mają gwarancje prawa do zrzeszania się w odniesieniu do tych pracowników niebędących członkami żadnego związku lub – szerzej – pracujących w zakładach pracy, których nie obejmują żadne organizacje związkowe.

Po drugie, zagadnieniem szeroko dyskutowanym w doktrynie prawa pracy jest relacja pomiędzy międzynarodowym prawem pracy a międzynarodowymi standardami praw człowieka, czyli, mówiąc skrótowo, prawa pracownicze a prawa człowieka. Rozwój międzynarodowych standardów pracy i praw człowieka przebiegał paralelnie – były to dwa nieprzecinające się „trakty" [Leary, Diamond, 1996]. Wciąż są to dyskursy, które nie różnią się wyłącznie przyjętą retoryką [Adams, 2001, pp. 199–203].

Celem tego rozdziału nie jest rozstrzygnięcie, czy ochrona prawna, jakiej podlega prawo do zrzeszania, implikuje taką samą ochronę prawną prawa do

[7] Negatywnie o możliwości wyprowadzenia z prawa do zrzeszania się prawa do rokowań zbiorowych por. np. [Sanetra, 2009, s. 2–10].

[8] Należy podkreślić, że progresywna linia orzecznicza Sądu Najwyższego Kanady była następnie kontynuowana w orzeczeniu *Saskatchewan Federation of Labour v Saskatchewan* z 2015 r.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

rokowań zbiorowych[9]. Nie zostanie także dogłębnie przeanalizowana relacja standardy pracy – prawa człowieka. Należy jedynie zaakcentować, że pogłębiona analiza tych obszarów byłaby niezbędna do dogłębnej prawnej analizy prawa pracowników samozatrudnionych do prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy.

7.3. Rokowania a osoby samozatrudnione ekonomicznie zależne

J. Fudge zauważa, że zwiększa się liczba rodzajów pracy i poszczególnych kategorii pracowników, których nie obejmuje prawo pracy [Fudge, 2013, pp. 3]. Coraz większej liczby zatrudnionych nie dotyczą minimalne standardy określane poprzez ustawodawstwo, a równocześnie nie mają oni efektywnego prawa do rokowań zbiorowych. Równie ważny jest proces polegający na zamianie „przedmiotu wymiany" pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W starym modelu pracodawca „oferował" pracownikowi bezpieczeństwo miejsca pracy. W modelu, jaki tworzy się obecnie, owo bezpieczeństwo przekształca się w zdolność do zatrudnienia (*employability*), czyli zespół umiejętności i kwalifikacji, które pracownik nabywa u jednego pracodawcy, a które mają mu gwarantować znalezienie kolejnej pracy [Riley, 2005].

Szczególnie problematyczna jest sytuacja pracowników samozatrudnionych. Brak efektywnego prawa do rokowań zbiorowych może wynikać wprost zarówno z regulacji, która pozbawia tego prawa, jak i z faktu, że powszechny mechanizm rokowań zbiorowych nastawiony na pracowników wykonujących pracę podporządkowaną z jednym łatwym do zdefiniowania pracodawcą jest nieefektywny, gdy próbuje się go zastosować wobec samozatrudnionych. Modele rokowań zbiorowych wciąż „tkwią" w modelu pracy charakterystycznym dla początku XX w., kiedy powszechny był fordowski model pracy z dużymi zakładami pracy grupującymi dużą liczbę pracowników wykonujących pracę podporządkowaną. Osoby te miały bardzo zbliżone do siebie interesy i tworzyły grupę o jednolitych cechach społecznych (np. w zakresie płci czy pochodzenia etnicznego). Obecnie

[9] To, że sprawa jest jednoznaczna, pokazuje np. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 listopada 2015 r., dotyczące możliwości zawierania układów zbiorowych dla członków korpusu służby cywilnej (sygn. akt TK 5/15); por.: [Surdykowska, 2016, s. 290–294].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

popularna staje się teza, że współczesny model pracy w coraz szerszym stopniu przypomina model prefordowski[10].

Pisząc o prawie samozatrudnionych do rokowań zbiorowych, C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker i L.F. Vosko podsumowują, że prawo powinno przewidywać różne formy reprezentacji zbiorowej i różne schematy rokowań zbiorowych, ponieważ pojedynczy mechanizm nie spełni zróżnicowanych potrzeb tych osób [Cranford et al., 2005].

Potrzebę objęcia pracowników samozatrudnionych rokowaniami zbiorowymi dostrzega się dość powszechnie. Jest to debata szczególnie wyraźna w kanadyjskiej doktrynie prawa pracy. W licznych opracowaniach podkreśla się, że utożsamianie pracowników samozatrudnionych z przedsiębiorcami jest niedopuszczalnym uproszczeniem, bo większość z nich nie prowadzi własnego biznesu [Fudge et al., 2003; Fudge et al., 2017].

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że w odniesieniu do samozatrudnionych stosuje się trzy techniki pozwalające na objęcie ich rokowaniami zbiorowymi [MacCrystal, 2017].

1. Stosowanie wobec części samozatrudnionych powszechnego systemu rokowań zbiorowych. Jak łatwo się domyśleć, podejście takie ma zarówno wady, jak i zalety. Do zalet można zaliczyć to, że pracownicy samozatrudnieni korzystają z mechanizmów, które są mocno zakorzenione w systemie stosunków przemysłowych. Można powiedzieć, że jeżeli mechanizmy rokowań zbiorowych dobrze sprawdzają się w odniesieniu do „klasycznych" pracowników, istnieje wartość w rozciąganiu tych mechanizmów na pracowników samozatrudnionych. Jest także druga strona medalu – gdy instytucje nie spełniają oczekiwań pracowników, wówczas tym bardziej nie wykażą się w bardziej problematycznej sytuacji rokowań samozatrudnionych. Takie podejście ma też tę wadę, że nie dostrzega się specyfiki potrzeb pracowników samozatrudnionych i ich reprezentacji. Sprowadza się ono zazwyczaj do stworzenia definicji pracowników ekonomicznie zależnych albo przyznania określonemu organowi prawa do zaklasyfikowania pewnej grupy pracowników samozatrudnionych jako „klasycznych" pracowników na potrzeby regulacji dotyczącej rokowań zbiorowych. Przykładowo, w kanadyjskiej prowincji Ontario *Labour Relations Act* z 1995 r. wprost wskazuje, że w pojęciu „pracownik" (*employee*)

[10] Przykładowo, [Johnstone et al., 2012].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

zawiera się pojęcie „zależny kontrahent" (*dependent contractor*)[11]. W innych prowincjach Kanady (np. Saskatchewan lub Manitoba) prowincjonalne Labour Relations Boards mogą zakwalifikować pracowników ekonomicznie zależnych jako pracowników na potrzeby regulacji z zakresu rokowań zbiorowych, przypadek po przypadku.

2. Wprowadzenie regulacji prawnej, która wskazuje wprost, że samozatrudnieni mogą prowadzić rokowania zbiorowe, które bez tych zapisów byłyby niezgodne z prawem (np. prawem konkurencji). W tym miejscu najłatwiej odwołać się do przykładu z Australii. Zgodnie z *Competition and Consumer Act* urząd nadzorujący przestrzeganie zasad wolnej konkurencji ocenia poszczególne przypadki rokowań zbiorowych podejmowanych przez osoby niebędące „klasycznymi" pracownikami i wydaje zezwolenia na obowiązywanie poszczególnych układów[12]. Organem tym jest Australian Competition and Consumer Commission.

   Układy są oceniane w świetle ich wpływu na dobro wspólne (*public benfit*). Należy odwołać się do kilku przykładów. Komisja oceniała porozumienie, którego stroną byli drobni farmerzy – hodowcy kurczaków. Hodowla charakteryzowała się całkowitą zależnością od sieci sprzedaży. Porozumienie zakładało normy dotyczące pracy hodowców kurczaków, zasady ich sprzedaży oraz prawo do podejmowania bojkotu w razie złamania przyjętych postanowień. Komisja uznała prawo hodowców do rokowań zbiorowych, ale odmówiła autoryzacji prawa do bojkotu. Natomiast w przypadku lekarzy, pomimo wykazania, że z indywidualnego punktu widzenia przyjmowali zasady świadczenia pracy bez indywidualnych negocjacji, Komisja odmówiła autoryzacji układu, wskazując, iż nie przemawia za tym dobro wspólne, gdyż

[11] W dokumencie tym (S.O. 1995, Chapter 1, Schedule A) w następujący sposób zdefiniowano zależnego kontrahenta: *Dependent contractor means a person, whether or not employed under a contract of employment, and whether or not furnishing tools, vehicles, equipment, machinery, materials, or any other things owned by the dependent contractor, who performs work or services for another person for compensation or reward on such terms and conditions that the dependent contractor is in position of economic dependence upon, and under obligation to perform duties for, that person more closely resembling the relationship of an employee than that of an independent contractor.* Tłumaczenie tego tekstu brzmi: „Zależny kontrahent to osoba (niezależnie od tego, czy jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę, oraz czy należą do niej narzędzia, pojazdy, wyposażenie, maszyny, materiały lub wszelkie inne rzeczy) wykonująca pracę lub usługi dla innej osoby za rekompensatę lub wynagrodzenie na takich zasadach i warunkach, że znajduje się w sytuacji zależności ekonomicznej i jest zobowiązana do wykonywania obowiązków. Osoba w sytuacji bardziej zbliżonej do stosunku pracy niż niezależnego wykonawstwa").

[12] Należy tylko podkreślić, że odrębne zasady dotyczą nakładców w sektorach tekstylnym, odzieżowym i obuwniczym.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

ze względu na posiadane kwalifikacje powinni być traktowani jako osoby o wystarczającej indywidualnej sile negocjacyjnej.

3. Stosowanie rozwiązań sektorowych adresowanych do poszczególnych kategorii samozatrudnionych (np. osób świadczących usługi opiekuńcze, kierowców). Kategoria ta stanowi rozwiązania adresowane do poszczególnych grup pracowników samozatrudnionych. Można w tym obszarze wskazać na trzy przykłady regulacji: (1) kanadyjską, dotyczącą pracowników w branży artystycznej; (2) z Quebecu, odnoszącą się do samozatrudnionych pracowników zajmujących się domową opieką nad dziećmi; (3) australijską, dotyczącą kierowców.

Pierwszym przykładem podejścia sektorowego jest regulacja kanadyjska (*Status of the Artist Act*), dotycząca prawa do podejmowania rokowań zbiorowych dla samozatrudnionych artystów, powstała w 1995 r., będąca jednym z najstarszych przykładów takiego podejścia. Dotyczy ona: artystów, tancerzy, mimów, muzyków, pisarzy, osób zajmujących się sztukami wizualnymi oraz osób współpracujących przy powstawaniu spektakli czy innych wizualnych projektów. Regulacja powstała ze względu na szczególne i odrębne potrzeby tej grupy pracowników, związane przede wszystkim z: dużymi różnicami pomiędzy poszczególnymi osobami w zakresie ich siły na rynku pracy, sezonowością, a przede wszystkim naturą pracy polegającą na tym, że pracownik nawiązuje relacje z dużą liczbą kontrahentów/pracodawców.

Regulacja wprost wskazuje, że na potrzeby przestrzegania prawa konkurencji osoby samozatrudnione w sektorze artystycznym mają być traktowane tak, jakby były pracownikami wykonującymi pracę podporządkowaną. W porównaniu z podstawowymi schematem rokowań zbiorowych w Kanadzie są zasadnicze różnice – organizacja reprezentująca artystów nie musi uzyskać poparcia większości pracowników sektora (wystarczy, że jest najbardziej reprezentatywna). Regulacja wprost wskazuje na możliwość korzystania z akcji zbiorowych, zbliżonych do strajku. *Status of the Artist Act* wprost opisuje, jakie praktyki specyficzne dla sektora po stronie reprezentacji zarówno pracowniczej, jak i pracodawców są uważane za niedozwolone praktyki. Co bardzo istotne, zawarty układ zbiorowy stanowi wyłącznie minimalny standard, poszczególni artyści mający silną pozycję mogą negocjować bardziej korzystne warunki umowy. Jest to rozwiązanie odrębne od powszechnie obowiązującego w Kanadzie, gdzie w razie istnienia układu zbiorowego niedopuszczalne jest indywidualne negocjowanie korzystniejszych zasad. W celu ułatwiania procesu negocjacji (i np. określania

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

najbardziej reprezentatywnych organizacji) powołano Artist and Producers Professional Relation Tribunal[13].

Odwołując się do przedstawionego przykładu, trzeba przede wszystkim podkreślić, że powszechny schemat rokowań zbiorowych obowiązujący w danym państwie może z jakiś względów (np. silne zróżnicowanie indywidualnej pozycji na rynku poszczególnych jednostek i równocześnie potrzeba zagwarantowania minimalnego standardu) nie być w pełni adekwatny do potrzeb określonej kategorii osób samozatrudnionych.

Drugi przykład podejścia sektorowego, do jakiego można się odwołać, to regulacja obowiązująca w jednej z prowincji Kanady (Quebec), dotycząca osób samozatrudnionych zajmujących się domową opieką nad dziećmi. Uwarunkowania powstania regulacji *Home Childcare Providers Act* z 2009 r. są nieco skomplikowane. Pierwotnie osoby wykonujące pracę polegającą na opiece nad dziećmi w poszczególnych domach zostały zaklasyfikowane jako pracownicy nienastawionych na zysk centrów opiekuńczych. Trzeba koniecznie podkreślić, że usługa domowej opieki nad dzieckiem w Quebecu jest dofinansowywana ze środków publicznych. Aby uniknąć perspektywy efektywnego negocjowania z władzą publiczną, tak aby zwiększyła dofinansowanie, co mogłoby być obciążające dla finansów publicznych, parlament Quebecu zmienił regulację na taką, w której osoby te zostały zaklasyfikowane jako samozatrudnione, czego konsekwencją jest brak prawa do rokowań zbiorowych. Regulacja ta została skierowana do Sądu Najwyższego Quebecu, który stwierdził jej sprzeczność z Kanadyjską Kartą Praw i Wolności[14]. Po opublikowaniu orzeczenia [*Confédération des syndicats nationaux v Québec*, 2008] w tej sprawie parlament wydał specjalną regulację (*Home Childcare Providers Act*), odnoszącą się do tej kategorii osób, dającą im prawo do rokowań zbiorowych i równocześnie utrzymującą ich status jako osób samozatrudnionych.

Należy podkreślić, jakie są specyficzne elementy omawianej pracy – osoby wykonujące pracę polegającą na opiece nad dziećmi w domach bardzo trudno

[13] W 2012 r. organ ten został zlikwidowany, a jego rolę przejęła „powszechna" instytucja, jaką jest Canada Industrial Relation Board.

[14] Tekst karty w języku polskim [http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/kanada-c2–1.html, 2017]:

„Każdy posiada następujące podstawowe wolności:

(a) wolność sumienia i religii,

(b) wolność myśli, przekonań i wyrażania poglądów, włączając w to wolność prasy i innych środków przekazu,

(c) wolność pokojowych zgromadzeń,

(d) wolność zrzeszania się".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

się organizują w grupy (brak kontaktu pomiędzy poszczególnymi pracownikami), stroną do podejmowania rokowań zbiorowych nie są poszczególne rodziny, które korzystają z ich usług, ale władze publiczne określające zarówno wysokość dofinasowania, jak i zasady (np. czas pracy) wykonywania usługi. Z tych względów regulacja zakłada różnice w stosunku do powszechnego schematu rokowań zbiorowych – związek zawodowy, aby rozpocząć negocjacje z władzą publiczną, nie musi przedstawić zgody większości pracowników wykonujących tę usługę, ale wystarczy, że udowodni, iż zrzesza większość na danym terytorium. Wówczas po uznaniu jego reprezentatywności przez Quebec Labour Board dochodzi do negocjacji z władzami publicznymi. Zagwarantowane jest quasi-prawo do strajku, a ustawa zawiera wykaz działań, które mógłby być uznane za nieuczciwe praktyki. W chwili zawarcia układu obowiązuje on wszystkie osoby wykonujące usługę opieki na danym terytorium. Osoby nienależące do związku są zobowiązane do wnoszenia opłaty za ich pośrednie reprezentowanie.

Kanadyjscy naukowcy oceniają, że gdyby regulacja z Quebecu uznała omawiane osoby za „klasycznych" pracowników, ich pozycja negocjacyjna byłaby zdecydowanie lepsza (wyjściowy poziom uprawnień byłby zupełnie inny). Uznanie ich za osoby samozatrudnione bardzo utrudnia możliwość uzyskania godnych warunków pracy (w kontekście czasu pracy czy prawa do urlopu). Ich sytuację można także analizować z perspektywy płci, jako że – jak łatwo się domyślić – większość tych osób stanowią kobiety [Berstain, 2012]. Równocześnie gdyby nieistnienie wskazanej regulacji, możliwość artykułowania przez nich głosu zbiorowego byłaby żadna.

Trzeci przykład podejścia sektorowego dotyczy kierowców ciężarówek w Australii. Jest to sektor, w którym występuje długi łańcuch podwykonawców. Równocześnie bezpieczeństwo i warunki pracy kierowców bezpośrednio wpływają na bezpieczeństwo innych użytkowników dróg i pieszych. Ze względu na skalę samozatrudnienia i widocznie pogarszające się warunki pracy australijski parlament wydał w 2012 r. *Safety Remuneration Act*. Wprowadza on ustawowe minimalne standardy wynagradzania zarówno kierowców pracowników, jak i kierowców samozatrudnionych. Ma to zapobiec presji na przekształcanie relacji: pracodawca – pracownik w relację kontrahent – samozatrudniony. Wskazuje się, że posiadanie przez kierowców samozatrudnionych narzędzia pracy, jakim jest ciężarówka, często wynika z umowy leasingowej, która jest zabezpieczana przez głównego kontrahenta. Równocześnie ustawa wprowadza możliwość podejmowania negocjacji w imieniu osób samozatrudnionych, jest ustanowiony specjalny organ mający za zadanie określać stopień reprezentatywności reprezentacji

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

pracowniczej (Road Safety Remuneration Tribunal) i usprawniać proces negocjacji. Ustawa wprost wskazuje, że efekt negocjacji nie podlega ocenie w świetle prawa antymonopolowego [Rawling, Kaine, 2012; Johnstone et al., 2015].

7.4. Polskie regulacje w zakresie prawa do rokowań zbiorowych dla osób samozatrudnionych

Jedynym polskim bezpośrednim odniesieniem do problematyki rokowań samozatrudnionych jest regulacja zawarta w art. 239 § 2 kodeksu pracy[15]. Zgodnie z nią układem zbiorowym pracy mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Równocześnie ustawodawca w art. 240 określającym treść układu wskazuje (§ 1 pkt 1), że układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a w pkt 2 – wzajemne zobowiązania stron, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień. Z treści art. 240 k.p. wynika, że można w układzie wydzielić część normatywną (art. 240 § 1 pkt 1) i część zobowiązaniową (art. 240 § 1 pkt 2). W art. 240 § 2 ustawodawca wskazuje, że układ może określać inne sprawy poza wymienionymi w § 1, nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący. Zazwyczaj w komentarzach do art. 240 § 2 stwierdza się, że zapis ten daje podstawę wyodrębnienia w układzie tzw. części socjalnej. Może być to jednak także podstawa uregulowania zasad zawierania umów z osobami wykonującymi pracę w innej formie niż stosunek pracy.

W odniesieniu do praktyki należy podkreślić, że w zasadzie nie spotyka się układów zbiorowych obejmujących osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osoby samozatrudnione. Zgodnie z wiedzą autorki rozdziału dotychczas istniał tylko jeden przykład takiego układu i dotyczył on osób prowadzących kolektury w Totalizatorze Sportowym. Jak wskazuje A.M. Świątkowski, układ musi w pierwszej kolejności obejmować pracowników (lub pozostałe kategorie osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się[16]), a zapisy odnośnie

[15] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j., Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; zm. z 2009 r., nr 56, poz. 458; zm. z 2014 r., poz. 1662; zm. z 2015 r.: poz. 1066, poz. 1220, poz. 1224, poz. 1240, poz. 1268; zm. z 2016 r.: poz. 868, poz. 910, poz. 1053).

[16] W obecnie obowiązującym stanie prawnym prawo do zrzeszania się określa art. 2 ustawy o związkach zawodowych: „Prawo tworzenia i wstępowania do związku zawodowego mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

do osób zatrudnionych na innej podstawie mogą stanowić wyłącznie uzupełnienie treści układu. Innymi słowy, w obecnym stanie prawnym nie ma możliwości zawarcia układu wyłącznie dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zleceniobiorców, strony umowy o dzieło) [Świątkowski, 2010, s. 1059]. W literaturze przedmiotu zwraca się także uwagę, że układ zbiorowy pracy nie może zawierać postanowień, które prowadziłyby do przekształcenia umowy cywilnoprawnej w stosunek pracy, np. obowiązków osób zatrudnionych cywilnoprawnie w zakresie podporządkowania czy przestrzegania określonego czasu pracy [Florek (red.), 2009, s. 1188].

Niezależnie od formalnej możliwości obejmowania osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy postanowieniami układu zbiorowego pracy, rozwiązanie to ma liczne ograniczenia – podstawowym jest brak możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osób wykonujących pracę na innych podstawach niż stosunek pracy. Kwestia niezgodności ustawy o związkach zawodowych z Konstytucją RP oraz ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami MOP była wielokrotnie podkreślana w doktrynie prawa pracy i stała się w końcu przedmiotem orzeczenia TK, którego konsekwencją jest w chwili obecnej opracowywanie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z przygotowanym przez rząd projektem prawo do zrzeszania się ulegnie rozszerzeniu[17]. Projektowany art. 2 ustawy ma wskazywać, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych ma każda osoba wykonująca pracę zarobkową. Przez taką osobę należy rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 k.p. lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, niezatrudniającą do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Zgodnie z wyżej wymienionym projektem w art. 21 ustawy o związkach zawodowych po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu: „Przepisy działu XI kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty".

oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Zgodnie z §2 osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, w którym nawiązały umowę o pracę nakładczą" (Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j., Dz.U. z 2015 r., poz. 1881).

[17] Projekt na stronie [http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/dialog-spoleczny/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-oraz-niektorych-innych-ustaw/#akapit3, 2017].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Koncepcja, którą prezentuje ustawodawca, zakłada, iż rokowania dla osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym pracowników samozatrudnionych, będą odbywać się w ramach ogólnego mechanizmu (schematu) zawierania porozumień, w tym układów zbiorowych pracy. Ustawodawca w ogóle nie dostrzega problemu relacji prawo w zakresie ochrony wolnej konkurencji – prawo do rokowań zbiorowych. Może to wskazywać, że *implicite* zakłada, iż rokowania będą dotyczyły wyłącznie takich pracowników samozatrudnionych, których sytuacja ekonomiczna i społeczna jest bardzo zbliżona do pracowników wykonujących pracę podporządkowaną. Byłoby to założenie, że prawo do rokowań zbiorowych może dotyczyć tylko osób wykonujących pracę niepodporządkowaną, ale równocześnie pozostających w stanie ekonomicznej zależności. Nie jest to jednak nigdzie wskazane wprost w projekcie ani uzasadnieniu.

Można zastanowić się, czy jest to podejście właściwe. Przy uwzględnieniu specyfiki pracy pracowników samozatrudnionych pojawiają się wątpliwości, czy takie rozwiązanie doprowadzi do pojawienia się obejmujących ich układów zbiorowych. Po pierwsze, twórcy regulacji nie dostrzegli, że stosunkowo często w odniesieniu do pracowników samozatrudnionych inny podmiot niż pracodawca, w rozumieniu aktualnego projektu zmiany ustawy o związkach zawodowych, wpływa na ich warunki wynagradzania i pracy. Najprostszy przykład to sytuacja taksówkarzy i podmiotu władzy publicznej, określającego przykładowo maksymalne stawki za przewóz osób. Po drugie, nie uwzględnia się również faktu, że pracownik samozatrudniony może w praktyce częściej zmieniać swojego kontrahenta lub pozostawać w kilku równoległych relacjach.

Wydaje się, że dopiero potencjalne rozwiązania wypracowane przez Komisję Kodyfikacyjną mogą mieć charakter promujący objęcie pracowników samozatrudnionych rokowaniami zbiorowymi. Ani obecny stan prawny, ani ten planowany w przywołanej propozycji zmian w ustawie o związkach zawodowych nie ujmuje specyficznych potrzeb pracowników samozatrudnionych. Przede wszystkim utrzymuje się zasadę, że układ zbiorowy pracy (każdy, a dział XI kodeksu pracy dotyczy wyłącznie porozumień określanych jako „układy zbiorowe pracy") stanowi swoiste źródło prawa pracy (art. 9 k.p.). O ile jest to koncepcja spójna przy założeniu, że układy oddziałują jedynie na sytuację pracowników w rozumieniu kodeksu pracy, o tyle przestaje się sprawdzać, gdy układy miałyby wpływać[18] na sytuację osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym pracowników samozatrudnionych.

[18] Celowo użyto enigmatycznego słowa „wpływać".

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podsumowując, w stanie prawnym zarówno obecnie obowiązującym, jak i po wprowadzeniu zmian w ustawie o związkach zawodowych (w takim zakresie, w jakim wynikają z aktualnie procedowanego projektu) nie ma efektywnego narzędzia prawnego realizującego prawo pracowników samozatrudnionych do bycia reprezentowanymi przez związek zawodowy w celu zawarcia porozumienia, które w sposób efektywny wpływałoby na określenie warunków świadczonej przez nich pracy.

Podsumowanie

Autorka rozdziału nie uważa możliwości podejmowania efektywnych rokowań zbiorowych za panaceum, którego zastosowanie umożliwi przezwyciężenie wszelkich problemów, na jakie można się natknąć przy analizie warunków pracy osób samozatrudnionych. Trzeba pominąć generalne przemyślenia dotyczące spadku siły i zmniejszenia możliwości negocjacyjnych związków zawodowych w wymiarze globalnym. Wystarczy tu zwrócić uwagę, iż w polskich uwarunkowaniach, charakteryzujących się postępującą atrofią rokowań zbiorowych obejmujących „klasycznych" pracowników wykonujących pracę podporządkowaną, złudne byłoby oczekiwanie, że rokowania staną się cudownym narzędziem dla samozatrudnionych [Surdykowska, 2015]. Niezależnie jednak od tej konstatacji trzeba wyraźnie podkreślić, że problematyczna jest sytuacja, w której nie ma realnej możliwości podejmowania rokowań zbiorowych przez tę grupę osób.

Należy zwrócić uwagę, iż w polskiej doktrynie prawa pracy poświęca się sporo uwagi problematyce fałszywego (fikcyjnego) samozatrudnienia [Gersdorf (red.), 2012; Gersdorf, 2013].

W doktrynie tej przedstawiono także koncepcje dotyczące relacji pomiędzy zatrudnieniem niepracowniczym a samozatrudnieniem. Wnikliwie przedstawia je A. Musiała, stąd można odwołać się do literatury wskazanej w opracowaniu tej autorki [Musiała, 2011, s. 11–55]. Zajmowano się w przeszłości również problematyką podmiotów ekonomicznie zależnych, w szczególności ze względu na propozycje uregulowania ich minimalnych uprawnień w projekcie indywidualnego kodeksu pracy, który został opracowany przez pierwszą Komisję Kodyfikacyjną[19]. Wydaje się oczywiste, że prawo do rokowań zbiorowych powinno

[19] Propozycje przedstawiono w art. 462–475 [https://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/, 2017].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

przysługiwać osobom fałszywie samozatrudnionym, które *de facto* powinny być traktowane tak jak „klasyczny" pracownik, czy osobom ekonomicznie zależnym. Ich sytuacja jest albo tożsama, albo zbliżona do sytuacji pracownika.

O wiele bardziej kontrowersyjne (niestety nieopracowane w polskiej literaturze przedmiotu) jest zagadnienie prawa do efektywnej reprezentacji zbiorowej, w tym prawa do prowadzenia negocjacji, w imieniu osób, których pozycja nie jest w pełni społecznie i ekonomicznie porównywalna z „klasycznymi" pracownikami. Jeżeli przyjąć, iż prawo do rokowań zbiorowych jest prawem człowieka, należałoby dokonać analizy możliwości realizacji i ograniczeń tego prawa w odniesieniu do podmiotów, które można określić jako osoby samozatrudnione niewykazujące ekonomicznej zależności od jednego podmiotu, a równocześnie niebędące przedsiębiorcami w pełnym tego słowa znaczeniu. Oznacza to jednak konieczność podjęcia trudnej dyskusji na temat zakresu tzw. wolności gospodarczej, a więc głównego paradygmatu współczesnej gospodarki rynkowej.

Bibliografia

Adams R.J. [2001], *On the Convergence of Labour Rights and Human Rights*, "Industrial Relations/Relations Industrielles", Vol. 56(1).

Bernstain S. [2012], *Sector -Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A Case Study of Self-Employed Home Childcare Workers in Quebec*. In: *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Fudge J. (ed.), MacCrystal S., Sankaran K., Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.

Bogg A., Estlund C.L. [2013], *Freedom of Association and the Right to Contest: Getting Back to Basic*, "Public Law & Legal Theory Research Paper Series. Working Paper", Vol. 13(81), New York University, School of Law, http://lsr.nellco.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1441&context=nyu_plltwp (dostęp: 23.10.2017 r.).

Bogg L., Ewing, K.D. [2012], *A (Muted) Voice at Work? Collective Bargaining in the Supreme Court of Canada*, "Comparative Law and Policy Journal", Vol. 33(3).

Collins H. [2001], *Regulating the Employment Relation for Competitiveness*, "Industrial Law Journal", No. 30.

Confédération des syndicats nationaux v Québec [2008], QCCS 5076, 31 octobre.

Consultation Document of 26.4.2017. First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a Possible Revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/ECC) in the Framework of European Pillar of Social Rights, *C (2017) 2611 final* [2017].

Countouris N. [2007], *The Changing Law of Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context*, Burlington, Ashgate Publishing Company, Burlington.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Cranford C., Fudge J., Tucker E., Vosko L.F. [2005], *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*, MacGill Queen's University Press.

Davidov G. [2002], *The Three Axes of Employment Relationship: A Characterization of Workers in Need of Protection*, "University of Toronto Law Journal", No. 357.

Davidov G. [2004], *Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope*, "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", Vol. 20(81).

Davidov G., Langille B. [1999], *Beyond Employees and Independent Contractors: A View from Canada*, "Comparative Labour Law and Policy Journal", Vol. 21(7).

Deakin S., Wilkinson F. [2000], *Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal*. In: *Legal Regulation of the Employment Relation*, Collins H. (ed.), Davies P., Rideout R., Kluwer Law International.

Fudge J. [2014], *Blurring Legal Boundaries: Regulating for Decent Work.* In: *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*, Fudge J. (ed.), MacCrystal S., Sankaran K., Onati International Series in Law and Society, Hart Publishing, Portland, Oregon.

Fudge J., Tucker E.,Vosko L.F. [2003], *Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour Law*, "Canadian Labour and Employment Law Journal", Vol. 10(329).

Fudge J., Tucker E., Vosko L.F. [2017], *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers'*, https://www.academia.edu/3062992/The_Legal_Concept_of_Employment_Marginalizing_Workers (dostęp: 23.10.2017 r.).

Gersdorf M. (red.) [2012], *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, LexisNexis, Warszawa.

Gersdorf M. [2013], *Prawo zatrudnienia*, LexisNexis,Warszawa.

Gładoch M. [2014], *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, TNOiK – Dom Organizatora, Toruń.

Hyde A. [2006], *What is Labour Law.* In: *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Davidov G. (ed.), Langille B. Hart Publishing, Portland, Oregon.

Johnstone R., McCrystal S., Nossar I., Quinlan M., Rawling M., Riley J. [2012], *Beyond Employment: The Legal Regulation of Work Relationships*, Federation Press.

Johnstone R., Nossar I., Rawling M. [2015], *Regulating Supply Chains to Protect Road Transport Workers: An Early Assessment of the Road Safety Remuneration Tribunal*, "Federal Law Review",Vol. 43(3), http://eprints.qut.edu.au/92431/3/92431.pdf (dostęp: 23.10.2017 r.).

Kolasiński M.K. [2012], *Układy zbiorowe pracy a prawo antymonopolowe Unii Europejskiej i Stanów Zjednoczonych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny", nr 1.

Leary V.E. [1996], *The Paradox of Workers' Rights as Human Rights.* In: *Human Rights, Labour Rights and International Trade*, Compa L. (ed.), Diamond S., University of Pennsylvania Press, Philadelphia.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

MacCrystal S. [2017], *Collective Bargaining Beyond the Boundaries of Employment: A Comparative Analysis*, "Legal Studies Research Paper", Vol. 15(64), Sydney Law School, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2636600 (dostęp: 23.10.2017 r.).

Materna G. [2015], *Zastosowanie zakazu porozumień ograniczających konkurencję* do *układów zbiorowych pracy – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 4.12.2014 r. w sprawie C-413/13*, „Europejski Przegląd Sądowy", nr 4.

Musiała A. [2011], *Zatrudnienie niepracownicze*, Difin, Warszawa.

Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu – Biblia Tysiąclecia [2003], Wydawnictwo Pallotinum, Poznań.

Rawling M., Kaine S. [2012], *Regulating Supply Chains to Provide a Safe Rate for Transport Workers'*, "Australian Journal of Labour Law", No. 237.

Riley J. [2005], *Who Owns Human Capital? A Critical Appraisal of Legal Techniques for Capturing the Value of Work*, "Australian Journal of Labour Law", Vol.18(1).

Rubiano C. [2013], *Collective Bargaining and Competition Law: A Comparative Study on Media, Arts and Entertainment Sector*, https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim_study_competition.pdf (dostęp: 23.10.2017 r.).

Sanetra W. [2009], *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa polska*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 5.

Surdykowska B. [2014], *Prawo do rokowań zbiorowych w świetle standardów Międzynarodowej Organizacji Pracy*. W: *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji. Rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*, Czarzasty J. (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Surdykowska B. [2015], *Różne perspektywy postrzegania prawa do rokowań zbiorowyc*h, „Rocznik Administracji i Prawa", Rok XV, Zeszyt 2.

Surdykowska B. [2016a], *Kilka uwag dotyczących wolności związkowych w kontekście orzeczenia TK 5/15 z 17.11.2015*, "Monitor Prawa Pracy", nr 6.

Surdykowska B. [2016b], *Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne", nr 2.

Świątkowski A.M. [2010], *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck,Warszawa.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j., Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; zm. z 2009 r., nr 56, poz. 458; zm. z 2014 r., poz. 1662; zm. z 2015 r.: poz. 1066, poz. 1220, poz. 1224, poz. 1240, poz. 1268; zm. z 2016 r.: poz. 868, poz. 910, poz. 1053).

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j., Dz.U. z 2015 r., poz. 1881).

Worker Misclassification: An Innangard Report on Employee Status and Consequences of Worker Misclassification in Key Jurisdictions [2016], November, http://www.cm-murray.com/wp-content/uploads/2016/11/Worker-Classification-Report.pdf (dostęp: 23.10.2017 r.).

http://www.fim-musicians.org/wpcontent/uploads/fim_study_competition.pdf (dostęp: 23.10.2017 r.).

http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/konst/kanada-c2–1.html (dostęp: 23.10.2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/dialog-spoleczny/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-oraz-niektorych-innych-ustaw/#akapit3 (dostęp: 23.10.2017 r.).
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=740024 (dostęp: 23.10. 2017 r.).

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Anna Jasińska-Biliczak
Politechnika Opolska
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Katedra Ekonomii, Finansów i Badań Regionalnych

8 Samozatrudnieni specjaliści – współczesny wymiar ekonomii społecznej

Celem rozdziału jest przedstawienie problemu samozatrudnienia osób o specjalistycznych kwalifikacjach, wiedzy i umiejętnościach w tzw. III sektorze – ekonomii społecznej.

Na potrzeby prezentacji zagadnienia konieczne było zarówno omówienie specyfiki sektora ekonomii społecznej, jak i podjęcie próby zdefiniowania pracy podejmowanej w nim przez specjalistów. Wskazane zostały kwestie przechodzenia specjalistów z sektora *stricte* biznesowego, przedsiębiorstw nastawionych na zysk, do sektora szeroko rozumianych usług ekonomii społecznej (Non Governmental Organisation – NGO). Jest to w Polsce nowe, niezdefiniowane do tej pory zjawisko.

Do osiągnięcia tak wskazanego celu zastosowano metodę przeglądu literatury przedmiotu oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego. Ponieważ zadania z zakresu ekonomii społecznej dotyczą aktualnych problemów stanowiących kompilację różnych, oddziałujących na siebie czynników, konieczne było przedstawienie problemu także w ujęciu praktycznym.

8.1. Samozatrudnienie specjalistów – próba zdefiniowania zjawiska

Jednym z najbardziej charakterystycznych przejawów kreatywności oraz postawy przedsiębiorczej jest podejmowanie pracy w formie samozatrudnienia.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Państwa członkowskie Unii Europejskiej czyniły wysiłki, aby opracować jednolitą definicję umożliwiającą dokonanie rozróżnienia między pracownikami najemnymi a osobami samozatrudnionymi na podstawie wielu z góry ustalonych kryteriów [Jasińska-Biliczak, 2015, s. 78]. Status samozatrudnienia jest różnie rozumiany w poszczególnych państwach członkowskich. W niektórych krajach (Holandia) pojęciem tym określa się osobę pracującą na własny rachunek, głównie jako podwykonawca dla innego przedsiębiorstwa. W innych państwach członkowskich (Francja) pojęcie „samozatrudnieni" jest zarezerwowane dla przedsiębiorców, którzy nie są zatrudnieni w swoim przedsiębiorstwie, a mogą angażować pracowników lub nie [Singer et al., 2014, p. 39].

Zagadnienie samozatrudnienia, jako specyficznej formy zatrudnienia, na użytek niniejszego rozdziału zostało zawężone wyłącznie do samozatrudnienia specjalistów. Jest to grupa osób postrzeganych jako posiadająca pewną specyficzną, określoną wiedzę. Często termin ten, w rozumieniu potocznym, wiąże się ze znajomością zagadnień z danej, niejednokrotnie wąskiej, dziedziny. Rozumienie potoczne słowa „specjalista" nie jest związane z poziomem wykształcenia (np. lekarz specjalista, specjalistka od krótkich fryzur).

Za definicją słownikową przyjęto, że „specjalista" to człowiek odznaczający się gruntowną znajomością jakiejś dziedziny [Doroszewski (red.), 2011, s. 57]. Literatura przedmiotu wskazuje z kolei, że jest to osoba wyposażona w kompetencje, wiedzę i doświadczenie [Kowal, Pańka, 2008, p. 98], przy czym umiejętności i kwalifikacje zawodowe są cechami interpersonalnymi specjalistów, możliwości (cechy psychologiczne i wiedza), wyrażonymi poprzez ich zachowanie [Kowal, Węgłowska-Rzepa, 2011, s. 376; Josef, Iveta, 2014, p. 67]. Specjaliści, w ujęciu praktycznym, są to osoby, których wykształcenie wskazuje na posiadanie najwyższego stopnia kompetencji, obejmującego wykształcenie uzyskiwane na studiach: licencjackich, magisterskich, podyplomowych oraz doktoranckich (Klasyfikacja Zawodów i Specjalności – KZiS, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej). Przytoczona klasyfikacja oznacza, że do grupy specjalistów należą profesje, które, według definicji, wymagają posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk: technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Jako główne zadania specjalistów są wskazywane wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie.

Identyfikacja osób wykonujących zadania z zakresu ekonomii społecznej zawsze stanowi wyzwanie, zwłaszcza gdy są autorytetami i ekspertami (specjalistami)

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

w swojej dziedzinie. Osoby te, przyjmując z powodzeniem wyzwania tego sektora, kreują wzorce zachowań oraz schematy rozwiązywania problemów. Niejednokrotnie ich działania stanowią przykłady tzw. najlepszych praktyk, które efektywnie są implementowane przez inne organizacje ekonomii społecznej. Osoby te cechują się pasją i zaangażowaniem [Praszkier, Nowak, 2012, s. 251], co pozwala przełamywać stereotypowe postrzeganie tego sektora. Wśród specjalistów ekonomii społecznej w Polsce można spotkać: psychologów, psychoterapeutów, socjologów, dietetyków, pielęgniarki i pielęgniarzy – szczególnie specjalistów w dziedzinie opieki długoterminowej i paliatywnej, doradców zawodowych i personalnych, specjalistów do spraw społecznych i rodziny.

Zjawisko samozatrudnienia, charakterystyczne dla poddanego analizie sektora, obejmuje praktykę współpracy między podmiotami gospodarczymi, w ramach której jednym z partnerów jest osoba fizyczna prowadząca firmę jednoosobową i osobiście wykonująca zadania (usługi) wyłącznie na rzecz drugiego partnera zawartej umowy o współpracy.

8.2. Ekonomia społeczna – współczesny podmiot rynkowy

Pojęcie „ekonomia społeczna" jest bardzo szerokie i dotyka wielu sfer życia społecznego [Pieńkowska, 2005]. W Polsce termin ten funkcjonuje od niedawna w debacie publicznej, ale zajmuje już na tyle szczególne miejsce, że jest przedmiotem zainteresowania: ekspertów, badaczy, przedstawicieli administracji publicznej i liderów społeczeństwa obywatelskiego. Wpływ na to mają organizacje pozarządowe, które nie należą do sektora prywatnego nastawionego na generowanie zysku, lecz podejmują wysiłek upowszechniania instrumentów umożliwiających budowę więzi społecznych i przełamywanie trudności związanych z kryzysem ekonomicznym. Podstawowym wyróżnikiem podmiotów ekonomii społecznej jest podejmowanie przez nie działań ekonomicznych zorientowanych na zaspokojenie potrzeb osób je tworzących, a nie na podział zysku [Grzybowska, Ruszewski, 2010].

W Unii Europejskiej ekonomia społeczna jest utożsamiana z organizacjami prowadzącymi działalność, której głównym celem jest wychodzenie naprzeciw potrzebom ludzi, a nie uzyskanie wynagrodzeń od inwestorów [CIRIEC, 2012]. Łączy ona także pojęcie przedsiębiorstwa społecznego z ekonomią społeczną [Florczak, 2015, s. 87]. Ekonomia społeczna jest to szczególny rodzaj działalności gospodarczej, w którym instrumenty rynkowe są wykorzystywane do realizacji

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

celów społecznych, człowiek zaś oraz wykonywana przez niego praca są ważniejsze niż kapitał i maksymalizacja zysku przedsiębiorstwa. Można powiedzieć, że jest to wspólne działanie ludzi produkujących i sprzedających – albo dla dobra ogółu, albo w ramach pomocy wzajemnej – towary lub usługi, szczególnie takie, których nie dostarcza ani rynek, ani państwo, a na które jest rosnący popyt [Hausner, 2007]. Najprościej rzecz ujmując, jest to taki obszar gospodarki, w którym następuje połączenie zarówno działalności gospodarczej, jak i praktycznej realizacji celów użytecznych społecznie.

W literaturze przedmiotu ekonomia społeczna jest definiowana często jako określenie specyficznych dla niej form prawnoorganizacyjnych (podejście prawnoinstytucjonalne) lub zasad charakteryzujących podmioty uczestniczące w ramach tego sektora (podejście normatywne) [Hausner, 2008]. Ważny jest fakt, że organizacja, która decyduje się prowadzić działalność gospodarczą, przestaje być już tylko podmiotem działającym non profit, ale formalnie staje się przedsiębiorcą – podmiotem ekonomii społecznej [Szymańska, Zgierski, 2009, s. 29]. Charakterystycznymi funkcjami ekonomii społecznej są: pobudzanie aktywności obywatelskiej opartej na solidarności i osobistym zaangażowaniu, generowanie miejsc pracy o wysokiej jakości i polepszanie poziomu życia, pobudzanie rozwoju lokalnego czy wzmacnianie spójności społecznej [Szopa, 2007, s. 17].

Organizacje ekonomii społecznej to podmioty gospodarcze i społeczne działające we wszystkich sektorach. Wyróżniają się one głównie swoimi celami oraz charakterystyczną formą przedsiębiorczości. Sektor ekonomii społecznej obejmuje takie organizacje, jak: spółdzielnie, towarzystwa wzajemnościowe, stowarzyszenia i fundacje. Są one szczególnie aktywne w niektórych obszarach, np.: ochrona socjalna, usługi społeczne, ochrona zdrowia, bankowość, ubezpieczenia, produkcja rolnicza, kwestie konsumenckie, praca stowarzyszeniowa, rzemiosło, mieszkalnictwo, dostawy, usługi sąsiedzkie, edukacja i szkolenia oraz kultura, sport i rekreacja [*Karta zasad gospodarki społecznej*…, 2012]. Są to także przedsiębiorstwa, w których przyjmuje się sposoby produkcji towarów i świadczenia usług ukierunkowane na cel o charakterze społecznym (włączenie społeczne lub zawodowe poprzez dostęp do pracy dla osób w niekorzystnej sytuacji, w szczególności ze względu na ich niskie kwalifikacje bądź problemy społeczne lub zawodowe prowadzące do wykluczenia i marginalizacji), a których działalność może dotyczyć towarów i usług innych niż społeczne [*Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES)*, 2014, s. 10].

Na poziomie Unii Europejskiej, gdzie także podjęto problem definicyjny tego zróżnicowanego sektora ekonomii, Komisja Europejska wyraźnie wskazuje, że

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

w swoim podejściu do niego nie usiłuje przedstawić normatywnej definicji, która obowiązywałaby wszystkich i prowadziłaby do stworzenia obwarowań regulacyjnych. Proponuje ona opis opierający się na zasadach wspólnych dla większości państw członkowskich, przy czym wykazuje poszanowanie dla różnorodności wybieranych przez nie opcji politycznych, gospodarczych i społecznych oraz zdolności innowacyjnych przedsiębiorstw społecznych [Komunikat Komisji…, 2011].

Znaczenie analizowanego sektora, a w szczególności jego części, jaką stanowią samozatrudnieni dla gospodarki, w tym lokalnej (z uwagi na jego bezpośrednie związanie z terytorium, na którym realizuje swoje cele), polega m.in. na:

- tworzeniu nowych miejsc pracy poprzez podejmowanie działalności opartej na kreowaniu specjalistycznych rozwiązań problemów ekonomiczno-społecznych,
- efektywnym wykorzystaniu zasobów lokalnych,
- łatwym i szybkim kontakcie z odbiorcami,
- elastyczności w dostosowywaniu się do warunków rynkowych, społecznych oraz socjalnych,
- inicjowaniu zmian ekonomiczno-społecznych, w szczególności gospodarki lokalnej,
- wiązaniu celów *stricte* gospodarczych z celami ekonomii społecznej,
- inicjowaniu działań innowacyjnych,
- kumulacji i wykorzystaniu potencjałów: ekonomicznego, finansowego, społecznego, socjalnego, intelektualnego gospodarki lokalnej,
- rozwoju kapitału ludzkiego,
- minimalizowaniu wahań ekonomicznych (bezrobocia, migracji) [Jasińska-Biliczak, 2015, s. 81 i nast.].

Mnogość definicji ekonomii społecznej świadczy o tym, że zainteresowanie tym sektorem jest coraz większe. Sposób ujęcia tego zagadnienia zależy w dużej mierze od tego, z jakiej perspektywy rozpatruje się je w ramach dyskusji naukowej, oraz środowiska, którego przedmiot działania stanowi. Z jednej strony, definiowanie ekonomii społecznej przejawia cechy interdyscyplinarne, z drugiej – różnorodność ta stanowi wyzwanie przy próbie bardziej jednolitego podejścia do tego zagadnienia.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

8.3. Metodologia badań

Na potrzeby osiągnięcia przyjętego celu wykorzystano metody przeglądu literatury przedmiotu, polsko- i obcojęzycznej (*desk research*), oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego (*In-Depth-Interview* – IDI). Na użytek badania przeprowadzono wywiad swobodny, polegający na luźnej rozmowie z respondentem, bez żadnego scenariusza czy planu. Podczas takiego wywiadu ważne są jedynie jego cel oraz temat, który został narzucony przez badacza. Rola tej osoby głównie sprowadza się do słuchania całkowicie swobodnych wypowiedzi respondenta.

Z uwagi na *novum* tematyczne podjęte w niniejszym rozdziale (samozatrudnienie specjalistów) wywiad swobodny, mający zazwyczaj charakter rozpoznawczy, był najodpowiedniejszą do zastosowania metodą. Jest też najczęściej stosowany w pierwszej fazie badania danego zjawiska, gdy obszar badawczy jest mało znany lub występują trudności w sformułowaniu problemów badawczych.

8.4. Rola i miejsce specjalisty w ekonomii społecznej – analiza przypadku

Rozważając o miejscu specjalistów w sektorze ekonomii społecznej, nie sposób pominąć zadań tej grupy zawodowej. Zostaną one przedstawione na przykładzie indywidualnego wywiadu pogłębionego, przeprowadzonego z osobami, które, zgodnie z definicją, należą do grupy specjalistów w poddanym analizie sektorze. Metryczkę ankietowanych specjalistów przedstawiono w poniższej tabeli (8.1).

Tabela 8.1. Metryczka specjalistów uczestniczących w wywiadach

Kodowanie	Płeć	Wiek	Wykształcenie – profil	Miejsce wykonywania pracy w III sektorze	Miejsce zamieszkania
A	Kobieta	54	Socjolog	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców	Wieś
B	Mężczyzna	29	Doradca rodziny	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców
C	Kobieta	32	Psycholog	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

cd. tabeli 8.1

Kodowanie	Płeć	Wiek	Wykształcenie – profil	Miejsce wykonywania pracy w III sektorze	Miejsce zamieszkania
D	Kobieta	47	Doradca zawodowy	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców – miasto wojewódzkie	Miasto powiatowe do 50 tys. mieszkańców – miasto wojewódzkie

Źródło: opracowanie własne.

Poniżej przedstawiono wypowiedzi osób ankietowanych, które zapytano o przebieg kariery zawodowej.

A. „Byłam zatrudniona na pełen etat w ośrodku pomocy społecznej, Caritas, domu pomocy społecznej. W pracy zawodowej zajmowałam się pomocą społeczną, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy osobom niepełnosprawnym. W wieku 50 lat zostałam zwolniona za wypowiedzeniem ze strony pracodawcy".
B. „Nie miałem szansy na znalezienie pracy w sektorze publicznym i ekonomia społeczna była naturalnym miejscem, gdzie mogłem ją znaleźć. Pracuję tu od ukończenia studiów – najpierw byłem na stażu, później pracowałem na umowę i tak zostałem".
C. „Pracowałam samodzielnie, prowadząc własną działalność gospodarczą. Otrzymałam zlecenie z fundacji. Zaczęłam dla nich pracować, w końcu przeniosłam się do fundacji".
D. „Pracuję tu, bo tak sama zdecydowałam".

Odpowiedzi te świadczą o braku jednoznaczej ścieżki kariery, prowadzącej do zatrudnienia w sektorze III. Mimo że osoby pracujące w nim są specjalistami, nie zawsze wybór miejsca zatrudnienia był ich w pełni świadomą decyzją, a wręcz przeciwnie – często zatrudnienie w podmiotach ekonomii społecznej wynika z czynników zewnętrznych, w stosunku do których pozostawały bierne.

Rozkład odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące ich sytuacji zawodowej, w kontekście rozumienia pojęcia „specjalista", przedstawiono w tabeli 8.2.

Jak wskazują osoby udzielające wywiadu, ich sytuacja zawodowa została wywołana czynnikami zewnętrznymi, na które niejednokrotnie nie miały wpływu. Pozwala to sądzić, *per analogiam*, iż taka sytuacja nie stanowi przypadku odosobnionego i wielu innych specjalistów, którzy znaleźli zatrudnienie w sektorze ekonomii społecznej, pozostaje w podobnym położeniu. Odwołując się do literatury przedmiotu, przy wykorzystywaniu terminu „samozatrudnienie", podkreśla się: brak jego definicji ustawodawczej oraz istnienie pewnych rozbieżności

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

interpretacyjnych między ujęciem prawnym i ujęciem ekonomicznym, stosowanie określeń o różnym zakresie, co powoduje niejasności związane z zaliczaniem do kategorii „samozatrudnionych" osób zatrudniających pracowników czy tych, które znalazły się w sytuacji samozatrudnienia wymuszonego [Duraj, 2017, s. 22 i nast.].

Tabela 8.2. Rozkład odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące ich sytuacji zawodowej (jako specjalistów)

Pytanie	Odpowiedź
Z czego wyniknęło Pani/ /Pana zainteresowanie ekonomią społeczną?	A: „Suma sytuacji życiowej i zawodowej" B: „Jedyna możliwość zatrudnienia" C: „Przez kontakty biznesowe" D: „Z wykonywanej pracy"
Jaka jest Pani/Pana rola w organizacji III sektora?	A: „Prezes" B: „Doradca rodziny – czasami doradca w każdej sprawie klienta" C: „Jestem z wykształcenia psychologiem i taką funkcję pełnię w fundacji" D: „Doradca zawodowy i wiceprezes stowarzyszenia"
Co, według Pani/Pana, oznacza bycie specjalistą?	A: „Specjalista to ktoś, kto naprawdę dużo wie i umie. To taka osoba, jaką spotkałam w newralgicznym dla mnie punkcie mojego życia, czyli ktoś, kto potrafi wskazać cel, właściwą drogę. I oczywiście sposób na jego osiągnięcie" B: „To na pewno osoba z dużą wiedzą, umiejąca coś dobrze robić, znająca się na tym" C: „Specjalista to ktoś, kto cechuje się dużą znajomością swojej dziedziny" D: „To ktoś, kto ma charyzmę i potrafi swoją osobą zachęcić do działania, przekonać, że możemy coś tym działaniem osiągnąć"
Czy uważa się Pani/Pan za specjalistę?	A: „Jeżeli chodzi o temat niepełnosprawności, to w okresie, w którym pracowałam, jak najbardziej tak" B: „Specjalista – w moim wieku to jeszcze niemożliwe" C: „Psychologia to bardzo szeroki obszar. Myślę, że tu nigdy dość specjalizacji" D: „W temacie ekonomii społecznej nie uważam się za specjalistę, jeszcze wiele rzeczy jest dla mnie nieznanych. Bardzo dobrze szkolę z zakresu i obszaru, w którym funkcjonuję, co wynika z doświadczenia"

Źródło: opracowanie własne.

Przechodząc do tematyki objętej przedmiotowym badaniem, zadano pytanie: „Czy uważa Pan/Pani, że podjęte przez Pana/Panią działania są formą samozatrudnienia?". Respondenci jednoznacznie udzielili odpowiedzi twierdzącej. Mimo że w rzeczywistości nie prowadzą oni zarejestrowanej działalności gospodarczej, wskazali, iż praca w sektorze ekonomii społecznej w wielu aspektach wyczerpuje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

znamiona działalności na własny rachunek. Jako cechy wspólne podali przede wszystkim samodzielność w podejmowaniu decyzji, odpowiedzialność za własne działania (ze względu na, w dużej mierze, projektowy charakter działalności tego sektora) oraz planowanie i odpowiedzialność za sferę finansową.

Można stwierdzić, że osoby zajmujące pozycję specjalisty w sektorze ekonomii społecznej jednoznacznie identyfikują swoją działalność jako formę samozatrudnienia. Sprzyja temu fakt częstej pracy w tym sektorze w formie projektowej, polegającej na opracowaniu, wdrożeniu i wykonaniu określonego przedsięwzięcia, a potem, lub niejednokrotnie równolegle, przejściu do kolejnego projektu. Osoby te mają wysoką samoświadomość własnej roli w tworzeniu projektów ekonomii społecznej, znaczenia w tych przedsięwzięciach i jednocześnie silnego związku ich pozycji oraz wynagrodzenia z taką formą działalności poddanego analizie sektora.

Respondenci potrafili wskazać innych specjalistów sektora ekonomii społecznej – swoich współpracowników.

Dążąc do kompletnej analizy zjawiska, w danym przypadku zadano pytanie o przyczyny rezygnacji specjalistów z pracy w pozostałych sektorach na rzecz pracy w sektorze ekonomii społecznej. Wskazywane były korzyści nie tylko ekonomiczne, ale także emocjonalne. Jest to forma zawodowego spełnienia się. Jednocześnie uczestniczący w wywiadzie specjaliści wskazali elastyczne formy i czas pracy, tak charakterystyczne dla samozatrudnienia. Jako mankamenty podano niski i/lub niestabilny dochód oraz konieczność wyboru pomiędzy działaniami dochodowymi i działaniami społecznymi, gdzie osiągnięcie dochodu niejednokrotnie jest priorytetem. Stwierdzenie to jednoznacznie wskazuje, w opinii samych osób zainteresowanych, na tożsamość pracy specjalisty sektora ekonomii społecznej z pewną specyficzną formą samozatrudnienia.

Informacje uzyskane w drodze indywidualnego wywiadu pogłębionego pozwalają stwierdzić, że zjawisko zmiany miejsca zatrudnienia przez specjalistów poprzez zmianę sektora zatrudnienia – z sektora przedsiębiorstw nastawionych na zysk do sektora ekonomii społecznej – występuje w praktyce gospodarczej. Wśród powodów takiej zmiany można wskazać nie tylko chęć samorealizacji, ale także większą niezależność, która, przez samych zainteresowanych, jest utożsamiana z samozatrudnieniem.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podsumowanie

Można przypuszczać, że zarówno w przyszłości, jak i współcześnie nie zostaną rozwiązane problemy społeczne, którymi zajmują się podmioty ekonomii społecznej. Nowoczesne gospodarki wspierają i kreują postawy przedsiębiorcze przynoszące efekty dla rozwoju nie tylko regionalnego, lecz także lokalnego. Inicjatywy te przyczyniają się do zwiększania dobrobytu społeczeństwa i stanowią odpowiedź na problem bezrobocia.

Z uwagi na *novum* podjętego problemu badawczego konieczna jest dalsza praca nad zmianą świadomości społecznej, czyli osiągnięciem dobrego nastawienia społeczeństwa w stosunku do inicjatyw ekonomii społecznej, oraz kreowaniem pozytywnego wizerunku osób samozatrudnionych w tym sektorze.

Aby móc wskazać skalę zjawiska rosnącego zapotrzebowania na usługi ekonomii społecznej, będą potrzebne działania prowadzone w pewnych specyficznych obszarach, które zidentyfikują, zaplanują i przeprowadzą tylko osoby o pewnej, specjalistycznej wiedzy, o umiejętnościach gwarantujących powodzenie tego typu przedsięwzięć. Osoby te to specjaliści, zwłaszcza z dziedziny ekonomii społecznej. Pozytywnym aspektem pozostaje więc fakt, że będą oni angażować się w rozwiązywanie problemów tego sektora. Jest to niewątpliwie zjawisko, które powinno zostać poddane dalszym badaniom i diagnozie.

Bibliografia

Campos J.L.M., Avila R.C. [2012], *Report: The Social Economy in the European Union*, European Economic and Social Committee (CIRIEC), Brussel.

Doroszewski W. (red.) [2011], *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Duraj T. [2007], *Prawna perspektywa pracy na własny rachunek.*W: *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Kryńska E. (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Florczak E. [2015], *Praktyczna teoria przedsiębiorstwa społecznego*, „Myśl Ekonomiczna i Polityczna".

Grzybowska A., Ruszewski J. [2010], *Ekonomia społeczna w teorii i praktyce*, Centrum Aktywności Społecznej PRYZMAT, Suwałki.

Hausner J. [2011], *Ekonomia społeczna jako kategoria rozwoju*. W: *Ekonomia społeczna a rozwój*, Hausner J. (red.), Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego, Kraków.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Jasińska-Biliczak A. [2015], *Problem samozatrudnienia – rola i miejsce mikroprzedsiębiorstw w gospodarce lokalnej*, „Barometr Regionalny. Analizy i prognozy", tom 13, nr 4, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość.

Josef H., Iveta Z. [2014], *Employers' Requirements on Labour Force in the South Moravian Region*, "Journal of Competitiveness", Vol. 6(4).

Karta zasad gospodarki społecznej CEPCMAF z 2002 roku [2005].W: *Ekonomia Społeczna Kraków 2004. II Europejska Konferencja Ekonomii Społecznej. Materiały*, MPiPS, ZLSP, Warszawa.

Klemens B. [2009], *Współpraca władz samorządowych i przedsiębiorców a tworzenie podstaw inicjatyw klastrowych*. W: *Nowoczesna administracja publiczna*, Lisiecki M. (red.), Machowicz K., Sokół A., „Zeszyty Naukowe. Ekonomiczne Problemy Usług", nr 45, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.

Komunikat Komisji „Inicjatywa na rzecz przedsiębiorczości społecznej. Budowanie ekosystemu sprzyjającego przedsiębiorstwom społecznym w centrum społecznej gospodarki i społecznych innowacji" z dnia 25 października 2011 [2011], KOM (2011) 682, wersja ostateczna.

Kowal J., Pańka E. [2008], *Factors of Career Success, Work Motivation and Employees' Life Quality.* In: *Proceedings of ECMLG 2008. The 4th European Conference on Management, Leadership and Governance*, Grant K. (ed.), University of Reading, UK.

Kowal J., Węgłowska-Rzepa K. [2011], *Women's Situation and Management Competences on the Example of Poland: A Review and Research Survey*. In: *She in XXI Century: Interdisciplinary Image of a Woman*, Baranowska-Szczepańska M. (ed.), MAIUSCULA Instytut Naukowo-Wydawniczy, Poznań.

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej (KPRES), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Pieńkowska D. [2005], *Ekonomia społeczna – podstawowe informacje*, www.ngo.pl (dostęp: 26.01.2017 r.).

Praszkier R., Nowak A. [2012], *Przedsiębiorczość społeczna. Teoria i praktyka*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 listopada 2016 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2016 r., poz. 1876).

Singer S., Amoros J.E., Moska D. [2014], *Global Entrepreneurship Monitor 2014. Global Report*, Babson College, Universidad del Desarrollo, London Business School.

Szopa B. [2007], *Ekonomia społeczna z perspektywy ekonomii tradycyjnej*, „Ekonomia Społeczna", nr 1.

Szymańska J., Zgierski J. [2009], *Ekonomia społeczna w praktyce. Relacje z otoczeniem*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Agnieszka Klucznik-Törő
Akademia Ignatianum w Krakowie

9 Networking – być albo nie być samozatrudnionych

Jednym z najważniejszych zadań samozatrudnionych jest zapewnienie zyskowności swoim firmom poprzez dostarczenie na rynek produktów lub usług, na które muszą znaleźć klientów. Realizacja tego celu jest w istotnym stopniu determinowana naturą i głębokością związków, jakie łączą firmę z jej środowiskiem zewnętrznym.

Networking – proces budowania związków pomiędzy otoczeniem rynkowym a kulturą przedsiębiorstwa – wpływa na większą lub mniejszą otwartość samozatrudnionych na zmiany [Minguzzi, Passaro, 2001]. Relacje te są kompleksowe, kreują specyficzną kulturę małych firm samozatrudnionych, wpływają na ich ewolucję, możliwość uczenia się od środowiska zewnętrznego i w konsekwencji na pozycję konkurencyjną.

W literaturze przedmiotu są wskazywane następujące komponenty networkingu pomiędzy małą firmą, prowadzoną np. przez samozatrudnionych, a jej otoczeniem rynkowym [Minguzzi, Passaro, 2001].

1. Obiektywne czynniki zewnętrzne, przez które jest rozumiane otoczenie rynkowe, w tym: klienci, dostawcy, konkurenci, centralna i lokalna administracja publiczna, konsultanci itp.; istnieją słabe lub mocne relacje pomiędzy firmą a rynkiem i zależą one m.in. od jej wielkości, charakterystyki przemysłu, warunków konkurowania, procesów związanych z eksportem.
2. Subiektywne czynniki wewnętrzne firmy, tj. powiązane z charakterystyką zasobów ludzkich, w tym m.in.: środowisko społeczne, w którym funkcjonuje firma, związki rodzinne samozatrudnionego, jego wykształcenie, otwartość

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

na zmiany, otwartość na poszerzanie wiedzy, zdolność krytycznego myślenia i rozpoznawania ograniczeń własnej wiedzy.

W niniejszym rozdziale networking będzie rozpatrywany z punktu widzenia otoczenia zewnętrznego firmy prowadzonej przez samozatrudnionych. Z uwagi na obszerność tematyki związanej z tym zagadnieniem skoncentrowano się w szczególności na obiektywnych czynnikach zewnętrznych. Pozostałe uwarunkowania networkingu zostały celowo pominięte.

Celem niniejszego rozdziału jest wykazanie prawdziwości następujących hipotez:

1) ocena zaangażowania w grupy networkingowe wymaga stosowania metod zarówno jakościowych, jak i ilościowych,
2) istnieją dobrze zbadane i potwierdzone empirycznie zasady realizowania networkingu, które pozwalają na zwiększenie jego skuteczności.

Celem rozdziału jest również zaprezentowanie zasad i narzędzi, które są pomocne dla samozatrudnionych w realizacji networkingu, a których stosowanie jest rekomendowane przez różnych badaczy i praktyków. Ponadto zostaną przedstawione najczęściej popełniane błędy przez samozatrudnionych w działalności networkingowej.

Metody badawcze, które zostały zastosowane w badaniach nad networkingiem, to studia przypadku, *desk research* (analiza źródeł wtórnych) oraz wywiad bezpośredni.

9.1. Pojęcie networkingu, jego formy i korzyści wynikające ze stosowania przez samozatrudnionych

W powszechnym rozumieniu pojęcie „networking" jest synonimem wymiany informacji, której realizacja jest uzależniona od posiadania sieci kontaktów zawodowych. Znaczenie słownikowe omawianego terminu wskazuje również na to, iż jest to proces polegający na spotykaniu wielu ludzi oraz prowadzeniu z nimi rozmów, w szczególności takich, których celem jest pozyskanie przydatnych zawodowo informacji [*Cambridge Academic Content Dictionary*, 2008]. Ważnym celem jest również utrzymywanie kontaktu i budowanie dobrych relacji, a także kultywowanie tych więzi, które mogą być pomocne zawodowo, np. w znalezieniu zatrudnienia, pozyskaniu klientów, awansie zawodowym [Mushala, 2014].

Ponadto badania empiryczne potwierdzają istnienie pozytywnego związku pomiędzy czasem spędzonym na budowaniu relacji w miejscu pracy a wzrostem

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

zarobków [Wolff, Moser, 2008]. Co ciekawe, wielu przedsiębiorców stało się milionerami, tworząc firmy, których modele biznesowe są oparte na możliwościach szerokiego networkingu. Należą do nich m.in. R. Hoffman (założyciel LinkedIn, Friendster i SocialNet) i K. Schwab, który w 1971 r. jako młody, 32-letni profesor zorganizował pierwsze spotkanie liderów biznesu. W stosunkowo krótkim czasie spotkania tego typu przerodziły się w Światowe Forum Ekonomiczne – z rocznym budżetem przekraczającym obecnie 200 mln dolarów [Schumpeter, 2015].

Warto przytoczyć obiegową opinię, że kontakty nierozerwalnie prowadzą do kontraktów (*Contacts ultimately mean contracts!*) [Arenius, de Clercq, 2005, pp. 249–265]. Dzięki powiązaniom, jakie łączą samozatrudnionych z otoczeniem, możliwa jest więc realizacja podstawowego celu firmy (znalezienie klientów na wytwarzane produkty i usługi) i – w konsekwencji – zapewnienie jej zyskowności.

Co ciekawe, najnowsze prace naukowe wskazują na to, że nadal można się spodziewać rosnącego znaczenia networkingu w życiu społecznym i gospodarczym, a skutki tego zjawiska są obecnie trudne do przewidzenia [Barabasi, Linked, 2014].

9.2. Przedsiębiorca i ocena jego zaangażowania w grupy networkingowe

Zarządzanie różnymi obszarami działalności gospodarczej jest możliwe pod warunkiem operowania mierzalnymi wielkościami. Zgodne jest to z zasadą sformułowaną przez P. Druckera, według której nie można zarządzać czymś, czego nie jest się w stanie zmierzyć [Drucker, 2003].

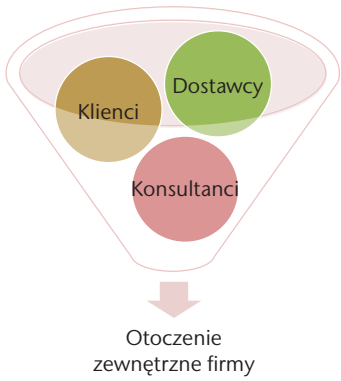
Ocena zaangażowania samozatrudnionego w grupy networkingowe zazwyczaj rozpoczyna się od identyfikacji tych grup, w których jest aktywny[1]. Najczęściej wymienianymi przez samozatrudnionych grupami networkingowymi są:

1) główni klienci,
2) kluczowi dostawcy,
3) konkurenci,
4) pracownicy centralnej i lokalnej administracji publicznej,
5) konsultanci,
6) potencjalni partnerzy biznesowi poznani np. podczas konferencji, targów.

[1] A. Minguzzi i R. Passaro określają je jako obiektywne czynniki zewnętrzne firmy. Por.: [Minguzzi, Passaro, 2001].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

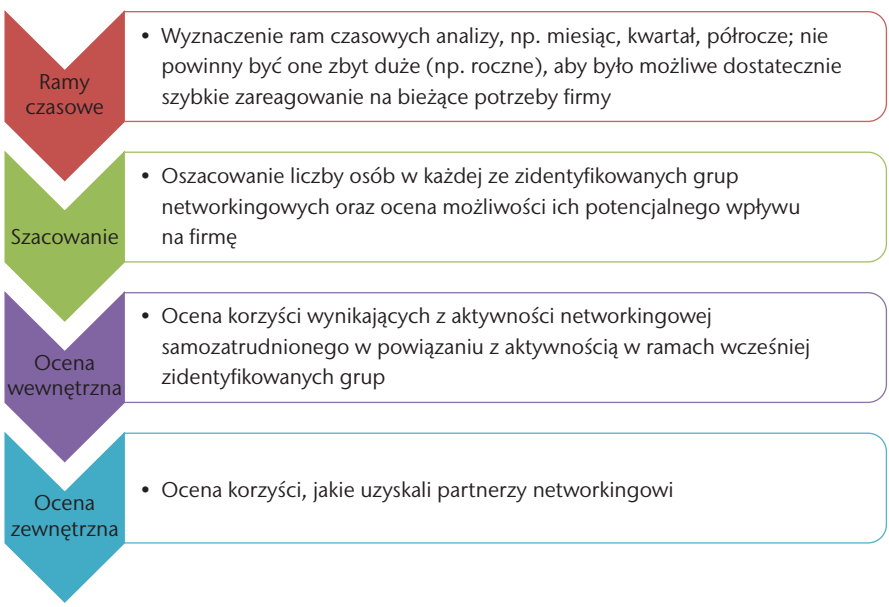
Rysunek 9.1. Przykłady grup networkingowych



Źródło: opracowanie własne.

Proponowanym kolejnym etapem analizy działalności networkingowej samozatrudnionego jest postępowanie według procedury przedstawionej na rysunku 9.2.

Rysunek 9.2. Procedura postępowania w analizie networkingowej samozatrudnionego


Ramy czasowe
• Wyznaczenie ram czasowych analizy, np. miesiąc, kwartał, półrocze; nie powinny być one zbyt duże (np. roczne), aby było możliwe dostatecznie szybkie zareagowanie na bieżące potrzeby firmy
Szacowanie
• Oszacowanie liczby osób w każdej ze zidentyfikowanych grup networkingowych oraz ocena możliwości ich potencjalnego wpływu na firmę
Ocena wewnętrzna
• Ocena korzyści wynikających z aktywności networkingowej samozatrudnionego w powiązaniu z aktywnością w ramach wcześniej zidentyfikowanych grup
Ocena zewnętrzna
• Ocena korzyści, jakie uzyskali partnerzy networkingowi

Źródło: opracowanie własne.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

9.3. Zasady realizowania networkingu

Z punktu widzenia samozatrudnionego kluczowe może okazać się pytanie, jakie są czynniki sukcesu w obszarze aktywności networkingowej. Odpowiedź pozwoli na identyfikację błędów lub słabości, w konsekwencji zaś na podjęcie decyzji o utrzymaniu, modyfikacji lub zmianie dotychczasowej strategii networkingu.

9.3.1. Przygotowanie do networkingu

Networking rozpoczyna się przed spotkaniem, udziałem w konferencji, warsztatach, targach itp. Tak jak w innych dziedzinach życia również w tym procesie dobre przygotowanie ma podstawowe znaczenie dla powodzenia przedsięwzięcia. Na tym etapie pomocne są np.:

1) zapoznanie się z listą uczestników spotkania, w którym weźmie się udział,
2) uzyskanie informacji na temat osób, z którymi zaplanowano spotkanie,
3) przemyślenie sposobu i zakresu autoprezentacji,
4) techniczne przygotowanie, np. odpowiedniej liczby wizytówek.

9.3.2. Samoświadomość

W networkingu pomaga również zdolność do autorefleksji, świadomość: zalet, możliwości, wad, słabości. Z samoświadomości wynika szczerość w relacjach interpersonalnych, dzięki której możliwe jest budowanie satysfakcjonujących relacji [por. Shapiro, 2015].

9.3.3. Ćwiczenie umiejętności interpersonalnych

Na etapie przygotowania do networkingu ważne jest też ćwiczenie umiejętności interpersonalnych, np. zadawania pytań, wczuwania się w sytuację współrozmówców, często jest podkreślane znaczenie empatii [Brown, 2009]. Umiejętności te pozwalają na lepsze reagowanie na potrzeby klientów nie tylko w samym networkingu, ale w ogóle w prowadzeniu działalności gospodarczej [por. Osterwaldeer, Pigneur, 2010, pp. 125–133].

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

9.3.4. Określenie celów oraz komunikowanie ich grupom networkingowym

Sprawą niezwykłej wagi jest umiejętność formułowania celów przez samozatrudnionych. W ich określeniu pomocne jest zastosowanie odpowiednich metod, które są wykorzystywane np. w coachingu biznesowym. Samozatrudnieni z powodzeniem stosują m.in. metodę SMART, pozwalającą na wyznaczenie celów, które są zarówno precyzyjne, mierzalne, ambitne, realistyczne, jak i osadzone w konkretnym czasie [por. Wilson, 2015]. Doświadczenie pokazuje, że użycie sprawdzonych w biznesie metod pozwala na uzyskanie znacznie lepszych rezultatów przez samozatrudnionych niż korzystanie przez nich wyłącznie z podejścia intuicyjnego.

Określenie celów przez samozatrudnionych jest pomocne w prowadzeniu działalności gospodarczej, ponieważ zwiększa szanse na osiągnięcie sukcesu rynkowego.

Równie ważne jest dzielenie się informacją o celach z członkami grup networkingowych. Komunikowanie celów osobom, które mogą być pomocne w ich osiągnięciu, jest tak samo istotne jak formułowanie i uświadomienie sobie celów przez samozatrudnionego.

9.3.5. Szukanie wspólnych korzyści

Niezwykle ważną zasadą spotkań networkingowych jest szukanie wspólnych korzyści, tj. zastąpienie podejścia egoistycznego typu „Co ja z tego będę mieć?" podejściem partnerskim „W czym mogę Ci pomóc?". Skupienie uwagi na potrzebach drugiej osoby wydaje się mieć kolosalne znaczenie dla sukcesu w networkingu [por. Shapiro, 2015].

9.3.6. Autentyczne zainteresowanie drugą osobą

Równie ważne wydaje się być autentyczne zainteresowanie drugą osobą. Istnieją samozatrudnieni, dla których skupianie szczerej uwagi na partnerze przychodzi naturalnie, z łatwością i prowadzi do zjednywania sobie ludzi. Od pierwszego kontaktu całkowicie koncentrują się oni na współrozmówcy. Sposobem patrzenia, gestykulacji, językiem ciała pokazują mu, że jest dla nich w danym momencie najważniejszy. Przykładem osoby, która w sposób szczególny była znana z tej umiejętności, jest Jan Paweł II, a obecnie papież Franciszek. Istnieje

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

wiele wypowiedzi osób, które zetknęły się z tymi wielkimi osobowościami i zawsze podkreślały wyjątkowość osobistego kontaktu w relacjach z nimi [por. Bernstein, Politi, 1996].

Również niektórzy przedsiębiorcy, menedżerowie, właściciele wielkich firm są znani z tego, że w kontaktach z ludźmi są empatyczni, otwarci, zainteresowani sprawami innych. Efektem takiego podejścia do współrozmówców, kontrahentów, dostawców, tj. osób należących do grup networkingowych, jest budowanie klimatu zaufania, chęci współpracy. Przekłada się to w sposób oczywisty na osiągane efekty rynkowe firmy [por. Shapiro, 2015].

9.3.7. Inne zasady realizowania networkingu

Wśród zasad skutecznego realizowania networkingu, oprócz wymienionych powyżej, pojawiają się często również następujące zalecenia [Clifton, 2008; Larry, 2007; Turniak, Antosiewicz, 2012; Walicht, 2008; Wendt, Turniak, 2012).

1. Szukanie i odkrywanie tego, co łączy – mogą to być zainteresowania, doświadczenia, poglądy.
2. Używanie języka porozumienia, poszanowania, okazywanie współrozmówcom szacunku.
3. Wyrażanie emocji, ponieważ bardziej zapadają one w pamięci współrozmówców niż suchy przekaz informacji czy poprawny pozbawiony emocji język.
4. Dbanie o to, aby przekaz był pozytywny, budujący, zachęcający do rozwoju, a nie do obrony.
5. Zadawanie pytań zamiast stosowanie nakazów.
6. Koncentracja uwagi na informacjach osobistych, np. o zainteresowaniach, pasjach, sposobach spędzania wolnego czasu, ponieważ mogą w przyszłości pozwolić na mniej „sztywne" relacje.
7. Pamiętanie o celu spotkania networkingowego.
8. Dzielenie się informacjami cennymi dla współrozmówcy.
9. Kontrolowanie czasu trwania spotkań networkingowych i nieprowadzenie rozmów tylko z jednym partnerem.
10. Prezentowanie siebie w możliwie najlepszym świetle, ale niekoloryzowanie.
11. Niewypowiadanie się negatywnie o innych.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

9.3.8. Utrzymywanie kontaktu po spotkaniu

Jedną z zasad networkingu jest to, że aby był owocny, trzeba się nad nim napracować. Relacje trzeba pielęgnować, np. poprzez wysłanie listu z podziękowaniem po spotkaniu, przypomnienie tematu, który pojawił się w rozmowie, przesłanie informacji mogących się okazać dla drugiej osoby interesujące (np. link do artykułu, zaproponowanie uczestnictwa w ciekawym spotkaniu).

9.4. Najczęściej popełniane błędy w networkingu

W literaturze przedmiotu wskazuje się na kilka błędów, które dość często są popełniane w networkingu [Misner, Devine 2009; Turniak, Antosiewicz, 2012].

1. Mała samoświadomość.
2. Przekazywanie informacji bez związku.
3. Brak jasności co do własnych możliwości, umiejętności.
4. Brak zdefiniowanych planów przedsiębiorczych.
5. Zagadywanie współrozmówców.
6. Zbyt duża pewność siebie.
7. Nieśmiałość.

Warto zwrócić uwagę na to, że niezależenie od wrodzonych umiejętności społecznych networkingu można się nauczyć. Jest to możliwe poprzez:

- rozwój umiejętności społecznych,
- świadomość swoich celów,
- poznanie i stosowanie zasad realizowania networkingu,
- wystrzeganie się powszechnie popełnianych błędów w tym obszarze,
- wykorzystanie narzędzi stworzonych do łatwiejszej realizacji networkingu.

9.5. Narzędzia networkingu i prezentacja platformy WINGS

Spośród narzędzi networkingu najpopularniejsze to media społecznościowe, w tym: LinkedIn, Facebook, WhatsApp, Tweeter itp. Narzędziem wspomagającym przedsiębiorców jest również międzynarodowa platforma WINGS. Jest ona od kilku lat tworzona przez międzynarodowe konsorcjum projektowe, którego Międzynarodowe Centrum Przedsiębiorczości (www.ihepi.net) jest partnerem. Platforma WINGS skutecznie wspiera aktywność networkingową przedsiębiorców,

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

w tym głównie samozatrudnionych. Oferta konsorcjum międzynarodowego obejmuje następujące działania i narzędzia.

1. Możliwość udziału w międzynarodowych spotkaniach, konferencjach, warsztatach, podczas których doświadczeni przedsiębiorcy dzielą się swoimi doświadczeniami.
2. Prezentacja na stronie internetowej tzw. *success stories*, tj. historii kobiet, które osiągnęły sukces w biznesie.
3. Udostępnianie materiałów edukacyjnych i szkoleniowych, które skategoryzowano w modułach według tematów (m.in. rachunkowość, tworzenie stron internetowych) i rodzaju materiałów (np. wideo, książki, artykuły).
4. Bezpłatny coaching i mentoring.
5. Informacje np. na temat dobrych europejskich praktyk w obszarze przedsiębiorczości czy wydarzeń, takich jak konferencje, warsztaty.
6. Bezpłatna promocja oferty samozatrudnionych za pomocą tzw. *one-stop-shop*. Aby z niej skorzystać, należy się zarejestrować na platformie WINGS (www.wings-network.eu), a następnie w prosty sposób stworzyć własną stronę internetową.
7. Zbieranie i rozpowszechnianie informacji na temat dobrych europejskich inicjatyw, takich jak projekty, szkolenia, warsztaty itp., których celem jest wspieranie przedsiębiorczości kobiet.
8. Zachęcanie do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem za pomocą wielojęzycznej europejskiej platformy internetowej, np. można umieścić na platformie WINGS swoje materiały edukacyjne, szkoleniowe wraz z informacją o autorach, jednostce organizacyjnej, logo.
9. Wzmacnianie networkingu pomiędzy: przedsiębiorcami, osobami i instytucjami zainteresowanymi przedsiębiorczością kobiet, menedżerami różnego szczebla, organizacjami non profit, przedstawicielami władz różnego szczebla.

Projekt WINGS jest realizowany dzięki wsparciu Programu Uczenie się Przez Całe Życie: Comenius, ICT i Języki (*Lifelong Learning Programme: Comenius, ICT and Languages*). Partnerami projektu są m.in.: FH JOANNEUM University of Applied Sciences z Austrii, International Consulting and Mobility Agency z Hiszpanii, CRM z Turcji, Inova Consultancy z Wielkiej Brytanii, Programma Integra z Włoch, ODISEE z Belgii, Aarhus University Herning z Danii, Progetto di Espressione e Sviluppo Territoriale Scarl z Włoch oraz – z Polski – Międzynarodowe Centrum Przedsiębiorczości.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Podsumowanie

Celem rozdziału było wykazanie prawdziwości hipotezy, iż ocena zaangażowania samozatrudnionych w działalność grup networkingowych wymaga stosowania podejścia zarówno jakościowego, jak i ilościowego. Przedstawiono propozycję, jak taka ocena może być przeprowadzona przez osoby samozatrudnione. Na każdym z etapów procesu możliwe jest szukanie poprawy obecnej sytuacji, np. procesowi definiowania grup networkingowych, w których samozatrudniony jest aktywny, powinna towarzyszyć refleksja nad tym, jakich grup brakuje w jego dotychczasowej aktywności. Dzięki takiej analizie samozatrudnieni uzyskują możliwość identyfikacji błędów lub słabości w dotychczas stosowanej strategii networkingowej. Konsekwencją przeprowadzenia procesu jest podjęcie decyzji o zdefiniowaniu i przyjęciu tej strategii, jej modyfikacji lub zmianie.

Jak przedstawiono powyżej, w literaturze przedmiotu istnieją dobrze zbadane i potwierdzone empirycznie zasady realizowania networkingu. Ich stosowanie pozwala na zwiększenie jego skuteczności i z tego względu są warte wykorzystania przez samozatrudnionych. W niniejszym rozdziale wskazano m.in. na konieczność określania celów, komunikowania ich. Ponadto poprawie networkingu może służyć wzmocnienie czynników, takich jak związki rodzinne, środowisko społeczne, wykształcenie, otwartość na zmiany, tj. na poszerzanie wiedzy, zdolność krytycznego myślenia i rozpoznawania ograniczeń własnej wiedzy.

Jak zostało przedstawione, celem networkingu jest nawiązanie i utrzymywanie kontaktu z ludźmi oraz budowanie z nimi dobrych relacji. Jednak aby rozwijać ten proces, niezbędna jest stała, mozolna i cierpliwa praca nad własnymi umiejętnościami społecznymi oraz tworzeniem więzi. Niezależenie od wrodzonych umiejętności społecznych, networkingu można się nauczyć. Jest to możliwe poprzez:

- rozwój umiejętności społecznych oraz świadomość swoich celów,
- poznanie i stosowanie zasad realizowania networkingu,
- wystrzeganie się powszechnie popełnianych błędów w tym obszarze,
- wykorzystanie narzędzi do realizacji łatwiejszego networkingu.

Nie budzi więc wątpliwości fakt, że networking wymaga cierpliwości i zaangażowania. Wysiłek ten przynosi jednak wymierne korzyści, które można podsumować popularnym w kulturze anglosaskiej powiedzeniem: *Contacts ultimately mean contract!*

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Bibliografia

Arenius P., de Clercq D. [2005], *A Network-Based Approach on Opportunity Recognition*, Small Business Economics", Vol. 24(3).

Barabasi A.L. [2014], *Linked. How Everything Is Connected to Everything Else and What It Means for Business, Science and Everyday Life*, Basic Books, New York.

Bernstein C., Politi M. [1996], *His Holiness – John Paul II and the History of Our Time*, Penguin Books, New York.

Brown T. [2009], *Change by Design: How Design Thinking Transforms Organizations and Inspires Innovation*, HarperBusiness, New York.

Cambridge Academic Content Dictionary [2008], Cambridge University Press, Cambridge.

Clifton D. [2008], *Skuteczny networking*, Helion, Gliwice.

Drucker P.F. [2003], *Praktyka zarządzania*, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa.

Larry J. [2007], *10 założeń networkingu. Jak w pełni wykorzystywać swoje znajomości*, OnePress, Gliwice.

Minguzzi A., Passaro R. [2001], *The Network of Relationships between the Economic Environment and the Entrepreneurial Culture in Small Firms*, "Journal of Business Venturing", Vol. 16.

Misner I., Devine V. [1999], *The World's Best Known Marketing Secret*, *Building Your Business with Word-of-Mouth Marketing*, William H. Brooks, New York.

Mushala D. [2014], *The Minority Guide To Professionalism*, TMG Publishing, New York.

Osterwaldeer A., Pigneur Y. [2010], *Business Model Generation. A Handbook for Visionaries, Game Changes, and Challengers*, Wiley, New Jersey.

Schumpeter J. [2015], *The Network Effect*, "The Economist", 17th January.

Shapiro R.M. [2015], *The Power of Nice: How to Negotiate So Everyone Wins – Especially You!*, John Willey & Sons, New Jersey.

Turniak G., Antosiewicz W. [2012], *Praktyczny poradnik networkingu*, OnePress, Gliwice.

Walicht F. [2008], *Networking*, BC Edukacja, Warszawa.

Wendt R., Turniak G. [2012], *Profesjonalny networking, czyli kontakty, które owocują*, ARTE, Grójec.

Wilson C. [2015], *Nowy coaching biznesowy. Przewodnik po najlepszych praktykach*, MT Biznes, Warszawa.

Wolff H.-G., Moser K. [2008], *Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study*, "LASER Discussion Papers", No. 24, December, Erlangen–Nürnberg.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Zakończenie

Samozatrudnienie nie jest zjawiskiem nowym. Można pokusić się nawet o stwierdzenie, że jest to najstarsza forma pracy, kiedy człowiek sam ją organizuje i odpowiada za jej rezultaty. Czy w takim razie warto zajmować się samozatrudnieniem? Czy rozwijająca się przez lata teoria ekonomii wraz z rozwojem teorii przedsiębiorczości i przedsiębiorstw oraz teoriami rynku pracy w wystarczający sposób tłumaczą zjawiska odnoszące się do samozatrudnienia?

Zarówno I Konferencja Samozatrudnionych i Freelancerów, która odbyła się w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie w październiku 2016 r., jak i niniejsza publikacja wskazują, że pytań i kontrowersji wokół zjawiska samozatrudnienia w dzisiejszej gospodarce jest bardzo dużo. Oto tylko niektóre z nich, zasygnalizowane w tej książce.

1. Istota samozatrudnienia. Nie ma zgody co do charakteru tego zjawiska. Dla jednych jest to forma przedsiębiorczości, która stanowi podstawę każdej gospodarki rynkowej. Zdaniem innych samozatrudnienie jest raczej wynikiem globalizacji i inwencji współczesnych przedsiębiorstw, które w poszukiwaniu najlepszych metod optymalizacji kosztów produkcji zmniejszają koszty zatrudnienia poprzez zmuszanie swoich pracowników do podpisywania innych umów niż pracownicze i ograniczanie w ten sposób kosztów pracy wynikających z przepisów prawa pracy.
2. Rola samozatrudnienia w gospodarce narodowej. Zdaniem jednych samozatrudnienie stymuluje prywatną przedsiębiorczość i inicjatywę, kształtując strukturę współczesnych gospodarek. Wzrost liczby samozatrudnionych przekłada się wprost na większy poziom innowacyjności i wyższy wzrost gospodarczy. Przeciwnicy twierdzą, że znaczny wzrost poziomu samozatrudnienia w gospodarce jest raczej wynikiem niedoskonałości rynku, która ogranicza możliwości rozwoju gospodarczego. Większa liczba samozatrudnionych ogranicza możliwości innowacyjnego rozwoju i wręcz utrwala tradycyjną strukturę gospodarczą.

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

3. Samozatrudnienie jako wybór ścieżki kariery. Dla zwolenników jest ono alternatywą pracy dla najbardziej dynamicznych jednostek, które zakładając własne firmy, tworzą nową jakość. Przeciwnicy twierdzą, że jest to bardziej miejsce dla osób defaworyzowanych na klasycznym rynku pracy, z niskimi kwalifikacjami i poziomem wykształcenia, niemogących znaleźć pracy standardowej. Zwolennicy tego poglądu często stawiają znak równości pomiędzy samozatrudnionymi a prekariatem. Samozatrudnienie jest także utożsamiane z nietradycyjnymi rynkami pracy, takimi jak praca w obszarze ekonomii społecznej/III sektora (Non Government Organization – NGO), lub pracą w ramach nowoczesnych modeli biznesowych związanych z gospodarką cyfrową (np. gospodarką współdzielenia).

To tylko niektóre problemy, które były rozważane w niniejszej książce. Autorzy starali się zauważać zarówno szanse wynikające z rozwoju samozatrudnienia, jak i zagrożenia z tym związane. Przedstawiano przy tym obie perspektywy – mikro- i makroekonomiczną. Analiza dotyczyła np. nie tylko determinant podejmowania indywidualnych decyzji o samozatrudnieniu przez jednoosobowe firmy, ale też ich konsekwencji dla całej gospodarki.

Głównym przesłaniem książki jest jednak fakt, iż samozatrudnienie jest niezwykle zróżnicowane. Już rozważania o definicji tego zjawiska wskazują, że nie ma jednoznacznej granicy, która pozwoliłaby uznać za nie jakąś formę aktywności. Nie istnieją też wyraźnie wyróżnione czynniki, które stanowiłyby cechę wspólną wszystkich samozatrudnionych. Dlatego też w ramach samozatrudnienia możemy wyróżnić wiele rozłącznych grup, np.:

- samozatrudnionych zależnych od jednego zleceniodawcy, wykonujących pracę na identycznych warunkach jak etatowi pracownicy,
- samozatrudnionych hybrydowych, łączących pracę etatową i prowadzenie własnej działalności gospodarczej, traktowanej często jako dodatkowe źródło dochodu,
- samozatrudnionych wysoko wykwalifikowanych specjalistów, zarządzających osobiście swoimi kwalifikacjami i czasem pracy,
- samozatrudnionych rzemieślników i właścicieli jednoosobowych firm produkcyjnych czy usługowych.

Każda z tych grup, niezależnie od branży, w której działa, jest na tyle specyficzna, że powinna być rozpatrywana oddzielnie. Na ten fakt zwróciło uwagę kilku autorów. Co więcej, aby uchwycić całe spektrum problemów związanych z różnorodnością samozatrudnienia, badania i analizy powinny mieć charakter interdyscyplinarny – należy uwzględnić perspektywę nie tylko ekonomiczną, ale

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

też prawną, socjologiczną czy psychologiczną. Obecnie nie ma możliwości analizowania tego zjawiska bez wzięcia pod uwagę całej gospodarki i jej poszczególnych sektorów. Samozatrudnienie, mimo że powszechnie uważane za mniej produktywny sposób organizacji pracy niż w dużych firmach, wspiera gospodarkę, pomaga wykorzystać jej rezerwy, w tym głównie kapitału ludzkiego. Wydaje się być ono naturalnym elementem krajobrazu gospodarczego nowej, postindustrialnej rzeczywistości i trudno sobie wyobrazić obecnie tendencję do jego ograniczania w gospodarce. Jednak należy brać pod uwagę ambiwalentny i złożony charakter wielu zjawisk, które dotyczą samozatrudnienia zarówno w badaniach naukowych, jak i praktyce gospodarczej.

Rozwój gospodarki opartej na wiedzy, w tym nowych form gospodarki, takich jak gospodarka współdzielenia (*sharing economy*), gospodarka współpracy (*collaborating economy*), prosumpcja, gospodarka relacji, dostępu, doznań itd., sprawi, że liczba samozatrudnionych lawinowo wzrośnie. Zwiększy się liczba aktywnych zawodowo w danej gospodarce. Wysoce prawdopodobne jest jednak, że ta aktywność nie będzie równoznaczna z dotychczasową formą pracy. Dlatego też badania nad taką nową formą samozatrudnienia w ramach nowej gospodarki powinny dotyczyć dwóch grup:

1) problemów teoretycznych, włączając w to aparat teoretyczno-pojęciowy, gdyż dotychczasowa nomenklatura i podziały istniejące w gospodarce i na rynku pracy nie będą odpowiednie, by opisać nowe zjawiska,
2) problemów legislacyjnych – dopasowanie istniejących regulacji w ten sposób, by nie powstrzymywać rozwoju nowych form pracy, ale jednocześnie, by niwelować ich negatywne skutki (takie, jak wzrost niepewności i ryzyka działania, wyrównanie ograniczeń działalności wynikających ze stosowania różnych form prawnych np. przy opodatkowaniu).

Niniejsza monografia nie stanowi pełnego kompendium wiedzy na temat samozatrudnienia. Wręcz przeciwnie, w poszczególnych rozdziałach zasygnalizowano głównie problemy, które wymagają dalszych gruntownych badań i analiz. Dlatego mamy nadzieję, że na rynku wydawniczym będzie zwiastunem cyklu publikacji o rozwoju nie tylko samozatrudnienia w Polsce, ale także nowych form działalności gospodarczej, sprzyjających wzrostowi liczby osób pracujących samodzielnie.

Małgorzata Skrzek-Lubasińska
Roman Sobiecki

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364

Plik zabezpieczony watermarkiem jawnym i niejawnym: 8999403A64336364